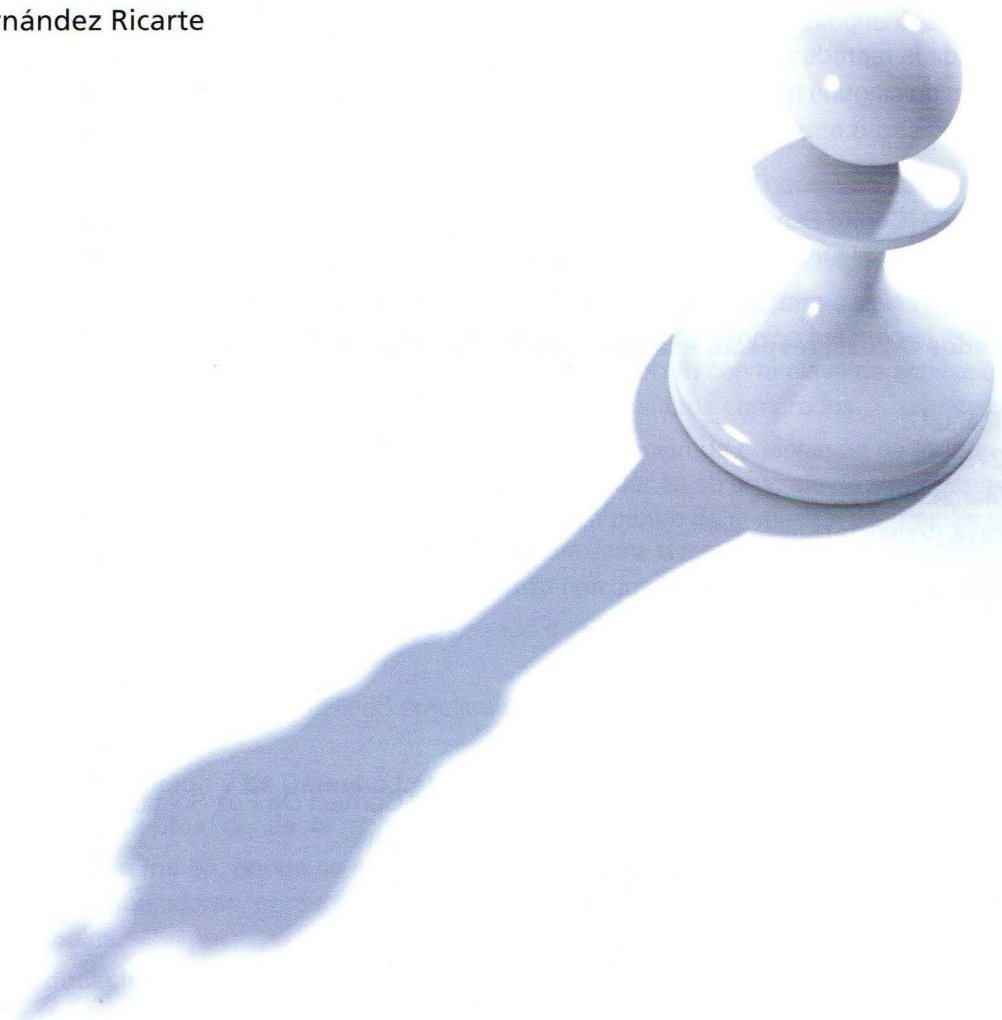
Itinerario Personal para la Empleabilidad I

Bruno Jesús García González
Mª Carmen De Fez Solaz
David Tena Cornelles
María Desamparados García Ortuño
María Victoria Hernández Ricarte



TuLibrodeFP

Cada maestrillo tiene su librillo. Nosotros le ponemos ISBN.

Itinerario personal para la empleabilidad I.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Derechos reservados © 2025, respecto a la primera edición en español, por:

TuLibrodeFP S.L.U.
C.I.F. B98527930
Av. Ausias March, 40-bajo
46120 Alboraya (Valencia)

ISBN: 978-84-19957-35-1

Depósito legal: V-1014-2025

Edición: TuLibrodeFP S.L.U.

Autores: Bruno Jesús García González, David Tena Cornelles, Mª Carmen De Fez Solaz, María Desamparados García Ortuño y María Victoria Hernández Ricarte

Diseño de cubierta: Luis Iranzo Navarro-Olivares

Diseño de interior: Luis Iranzo Navarro-Olivares

Maquetación: Bruno Jesús García González y Luis Iranzo Navarro-Olivares

Fotografías: Fotolia y archivo propio de TuLibrodeFP S.L.U.

Ilustraciones Prevención: Agradecimiento al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo por la autorización en el uso de ilustraciones para la presente edición.

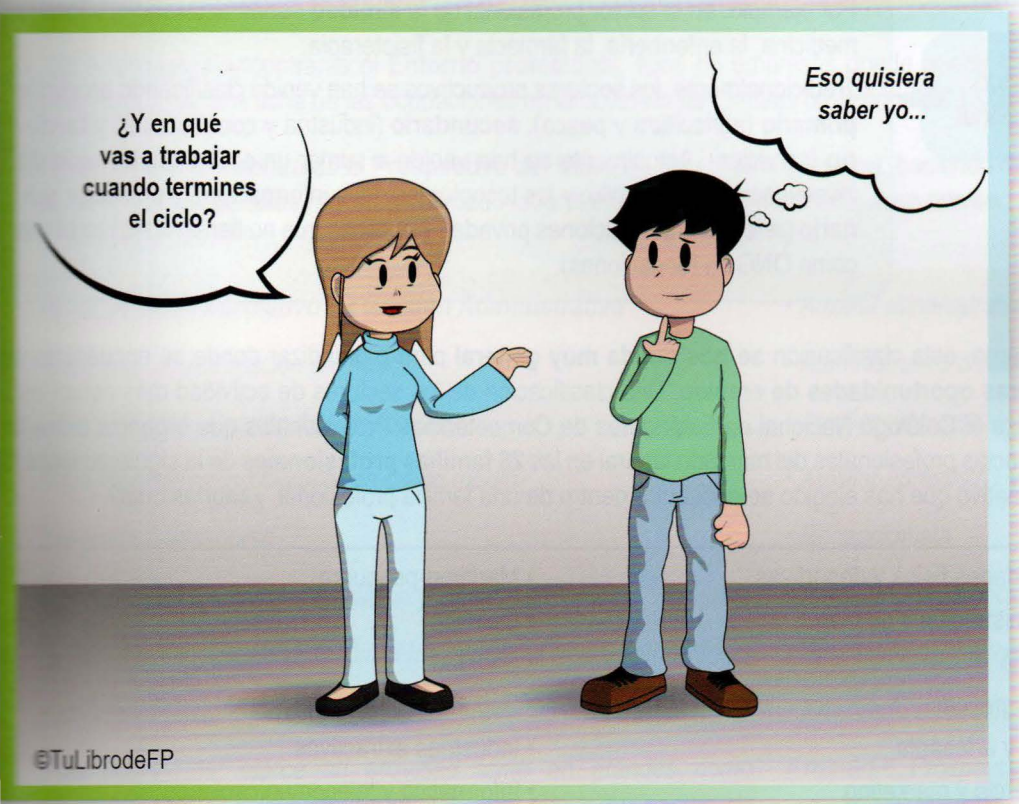
Imágenes Aquí hay trabajo: Agradecimiento a RTVE por la autorización en el uso de fotogramas del programa Aquí Hay Trabajo para la presente edición.

IMPRESO EN ESPAÑA - PRINTED IN SPAIN

Índice

RA / CE	CONTENIDOS	
	6. Derechos y deberes laborales	
	1. Historia del Derecho del Trabajo	100
	2. La relación laboral	100
	3. Fuentes del Derecho del Trabajo	102
RA3	4. Derechos laborales individuales	105
CE 3.a)	5. Derechos laborales colectivos	106
	6. Deberes laborales y poder de dirección	111
	7. La jornada de trabajo	114
	Actividades	120
	7. El contrato de trabajo: tipos, modificación, suspensión y extinción	
	1. El contrato de trabajo	128
	2. Modalidades de contratos	130
RA3	3. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo	136
CE 3.b)	4. Modificación del contrato	138
CE 3.c)	5. La suspensión del contrato	140
CE 3.e)	6. La extinción del contrato	142
	Actividades	150
	8. El salario y la Seguridad Social	
	1. El salario	158
	2. Las garantías del salario	160
RA3	3. La nómina	161
CE 3.d)	4. El finiquito	170
CE 3.f)	5. La Seguridad Social	173
CE 3.g)	6. Prestaciones de la Seguridad Social	176
	7. Desempleo	180
	Actividades	183
	9. Empleabilidad y entorno personal de aprendizaje	
	1. El aprendizaje autónomo y la empleabilidad	192
RA5	2. La competencia digital	193
	3. La identidad digital	194
CE Todos de RA5	4. El entorno personal de aprendizaje	195
	5. El plan de desarrollo individual	197
	Tests orientación	199

Unidad 1
Mi sector profesional



RESULTADO DE APRENDIZAJE 1.
Distingue las características del sector productivo y define los puestos de trabajo relacionándolos con las competencias profesionales expresadas en el título.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD	
1. El sector profesional	a) Se han analizado las principales oportunidades de empleo y de inserción laboral en el sector profesional, identificando las posibilidades de empleo y analizado sus requerimientos actuales para el perfil profesional.	Ficha 1	Las ocupaciones de mi sector profesional
2. Las competencias requeridas por el sector	c) Se ha reflexionado sobre las actitudes y aptitudes requeridas actualmente para la actividad profesional relacionadas con el título, así como las competencias personales y sociales más relevantes para el sector identificando nuestra zona de desarrollo próximo.	Ficha 2	Las competencias de mi sector profesional
3. El empleo público y privado	b) Se ha comparado los diferentes requerimientos exigidos por el mercado laboral con las exigencias para el trabajo en la función pública relacionados con el sector privado.	Ficha 3	Valorar el empleo público

1. El sector profesional

Para comenzar este proceso de autoorientación es importante que partas del conocimiento de tu sector profesional al que se dirige tu ciclo formativo. ¿Y qué es un sector profesional?

Sector profesional

- Es un conjunto de **actividades** que son afines, que **comparten unas características comunes** para su desarrollo profesional lo más parecida posible.
- Por ejemplo, en el sector profesional de la **sanidad** serían actividades afines la medicina, la enfermería, la farmacia y la fisioterapia.
- Tradicionalmente, los sectores productivos se han venido clasificando en sector **primario** (agricultura y pesca), **secundario** (industria y construcción) y **terciario** (servicios). Actualmente se han venido a sumar un sector **cuaternario** (la investigación y desarrollo, y las tecnologías de la información), y un sector **quinario** (referido organizaciones privadas y públicas que no tienen fines lucrativos como ONGs o fundaciones).

FÍJATE

Tecnología-Personas-Verde

Hoy en día se habla de que existen **3 áreas clave de la inserción laboral** que tienen gran proyección de futuro. Se trata de trabajar bien con tecnologías, bien con personas o bien en la economía verde o medio ambiente.

Veamos algunos ejemplos:

Tecnología: Desarrollador de software, analista de datos, especialista de ciberseguridad...

Atención a personas: Profesionales como auxiliares de enfermería, cuidadores, fisioterapeutas...

Economía verde: Profesiones relacionadas con las energías renovables, reciclaje y la sostenibilidad.

Sin embargo, esta clasificación **se nos queda muy general** para profundizar donde se encuentran las **verdaderas oportunidades de empleo**. Una clasificación de los sectores de actividad más actual es la que realiza el Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales que organiza todas las competencias profesionales del mercado laboral en las **26 familias profesionales** de la siguiente tabla. El ciclo formativo que has elegido se encuentra dentro de una familia profesional, ¿sabrías cuál?

- Actividades física y deportivas
- Administración y gestión
- Agraria
- Artes gráficas
- Artes y artesanía
- Comercio y marketing
- Edificación y obra civil
- Electricidad y electrónica
- Fabricación mecánica
- Hostelería y turismo
- Imagen personal
- Imagen y sonido
- Industrias alimentarias
- Marítimo-pesquera
- Química
- Sanidad
- Seguridad y medio ambiente
- Industrias extractivas
- Informática y telecomunicaciones
- Instalación y mantenimiento
- Energía y agua
- Madera, mueble y corcho
- Servicios socioculturales y a la comunidad
- Textil, confección y piel
- Transporte y mantenimiento de vehículos
- Vídrio y cerámica

Actividades

Mi situación de partida

a) Antes de elegir este ciclo formativo de esta familia profesional, **¿dudaste** con otro ciclo formativo o con otros estudios? ¿Con cuáles?

b) Si **no te hubieras podido matricular** en este ciclo, ¿en qué te hubieras matriculado?

c) ¿Por qué **motivo** te decidiste al final por este ciclo?

d) ¿Qué **expectativas** tienes cuando termines este ciclo?

e) ¿Qué **dudas** tienes o qué te inquieta al terminar el ciclo?

f) ¿Cómo crees que podrás **resolverlo**?

g) ¿Sobre qué puntos te gustaría tener **más información** para tomar mejor tus decisiones sobre en qué quieres trabajar el día de mañana?

h) Ponerlo en **común** en grupos de 3-4 alumnos y exponer las conclusiones en clase.

FICHA 1 - LAS OCUPACIONES DE MI TÍTULO PROFESIONAL

Objetivo de la ficha: Identificar las ocupaciones profesionales del Título y contextualizarlas en el mercado laboral.

1- Ve a la web TodoFP donde están todos los Títulos de FP y busca tu Ciclo Formativo: https://todofp.es/que-estudiar/grados-d.html

2- Pincha en la columna de Real Decreto donde indica BOE, accederás a la normativa donde está regulado tu ciclo formativo de FP.

3- En el artículo 2 encontrarás la **Identificación del título** y sus elementos: denominación, nivel, horas, familia profesional y referente europeo.

4- En el artículo 7 encontrarás el **Entorno profesional**: tipos de empresas donde puede trabajar y las **ocupaciones** del sector. También puedes encontrar una ficha de las ocupaciones en la columna de "perfiles profesionales" (3 columnas posteriores a la columna Real Decreto).

5- En el artículo 8 encontrarás la **Prospectiva del título en el sector o sectores**, haciendo referencia a cómo se plantea el **futuro** para esta profesión, qué **tendencias** hay en el mercado laboral o cambios tecnológicos que se prevén.

Ejemplo Ciclo Formativo de Gestión Administrativa

Artículo 2. *Identificación del título:*

Denominación: Gestión Administrativa

Nivel: Formación profesional de grado medio

Duración: 2.000 horas.

Familia profesional: Administración y Gestión

Referente europeo: CINE-3 (Clasif Internacional Normalizada Educ)

Artículo 7. *Entorno profesional:*

Este profesional ejerce su actividad tanto en grandes como en medianas y pequeñas empresas, en cualquier sector de actividad, y particularmente en el sector servicios, así como en las administraciones públicas, ofreciendo apoyo administrativo en las tareas de administración y gestión de dichas empresas e instituciones y prestando atención a los clientes y ciudadanos.

Las ocupaciones y puestos de trabajo más relevantes son:

- *Auxiliar administrativo*
- *Ayudante de oficina*
- *Auxiliar administrativo de cobros y pagos*
- *Administrativo comercial*
- *Auxiliar administrativo de gestión de personal*
- *Auxiliar administrativo de las administraciones públicas*
- *Recepcionista*
- *Empleado de atención al cliente*
- *Empleado de tesorería*
- *Empleado de medios de pago*

Artículo 8. *Prospectiva del título en el sector o sectores.*

1. La organización de la actividad productiva de las empresas y del trabajo exige actualmente a los profesionales de la gestión administrativa una gran polivalencia, así como una serie de competencias personales y sociales relacionadas con el trabajo en equipo, la autonomía e iniciativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de tareas y la vocación de atención al público.

En total son 5 las características de las tendencias de esta profesión en el sector productivo, pero presentamos solo una como ejemplo.

1º) Identifica los **5 elementos** de tu título de FP.

2º) Enumera todas las **ocupaciones** que indica el entorno profesional.

3º) ¿**Conocías** todas las ocupaciones? Buscad las que no conozcáis y compartirlas en clase.

4º) Haz un resumen de cada característica de la **prospectiva del título** en el sector o sectores. Por ejemplo, en el grado de Gestión Administrativa, la característica a) podría ser: Se exige ser polivalente, el trabajo en equipo, autonomía e iniciativa en la toma de decisiones.

5º) Puesta en **común** en grupos de 3-4 alumnos. Teniendo en cuenta la respuesta anterior, ¿qué pensáis sobre el **futuro** y las tendencias del título profesional que estáis cursando?

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 1. CRITERIO DE EVALUACIÓN **A)**

2. Las competencias requeridas por el sector

En el ciclo formativo de FP vas a aprender no solo conocimientos para desarrollar tu futura profesión, sino también competencias. ¿Qué son las competencias?

Competencias

- Son un **conjunto** de **conocimientos, destrezas, capacidades y actitudes** con valor para el empleo, de manera que una persona sea capaz de **desempeñar correctamente su trabajo**.
- Para ser competente en un trabajo **no basta** con tener los **conocimientos** (el saber), o también las **destrezas** y sepas hacerlo en la práctica (el saber hacer), además, hacen falta una serie de **competencias personales y sociales** (el saber ser y saber estar) como habilidades sociales, responsabilidad, iniciativa, etc.

Por ejemplo, puede que tengas los conocimientos teóricos de **peluquería**, y que además sepas cortar el pelo en la práctica, pero si no sabes trabajar en equipo con el resto de compañeros de trabajo de la peluquería o no te adaptas a las características propias de cómo se trabaja en esa empresa, no eres completamente competente para ese puesto de trabajo.

Esta idea de que para desempeñar correctamente un empleo no es suficiente el conocimiento técnico ha llevado a distinguir entre **habilidades duras (hard skills) y habilidades blandas (soft skills)**:

Hard Skills o habilidades duras

- Son las **habilidades técnicas** y conocimientos específicos de un **puesto en concreto**.
- Se adquieren por la **formación** y la experiencia, y una vez que se aprenden son casi imposible de olvidar.
- Por **ejemplo** serían habilidades técnicas de programación informática, de oficios de carpintería o electricidad, de gestión administrativa, de ventas, o de atención sanitaria.

Soft Skills o habilidades *blandas*

- Son habilidades que hacen referencia a **competencias personales y sociales** como:
  - Las habilidades de comunicación y la capacidad de **trabajar en equipo**.
  - De resolver **conflictos**.
  - De comportamiento **ético** hacia los demás y hacia la empresa.
  - De **autonomía** e iniciativa.
  - La capacidad de **aprender de los errores** y la mejora continua.
  - O de **adaptarse** a las características propias de la empresa.
- Son habilidades que permiten a los trabajadores desenvolverse **con éxito en cualquier trabajo**, no son específicos de un puesto en concreto.
- Las soft skills marcan la **diferencia entre un candidato idóneo y el ideal**, ante 2 trabajadores con la misma competencia técnica la empresa se decantará por quienes sean más competentes en estas habilidades blandas.

Pero, **¿qué dice el Título profesional de tu ciclo de FP acerca de las hard skills y las soft skills**?

El Título profesional no las menciona como con esas palabras en inglés sino que hace referencia a:

A) La **competencia general del ciclo**.

B) Las **competencias profesionales, personales y sociales**, las cuales en realidad son las hard skills (las competencias profesionales) y las soft skills (las competencias personales y sociales).

Investigamos a continuación qué dice el Título profesional de FP sobre las competencias.

FÍJATE

Actitudes y aptitudes

Aunque parecen lo mismo no lo son. Las actitudes son una predisposición **aprendida** a responder de forma positiva o negativa ante una situación (tienes una actitud positiva o negativa con...). Las aptitudes son **innatas**, si bien pueden desarrollarse con el aprendizaje (aptitud para las matemáticas, para la música, para el dibujo, para los deportes...).

VÍDEOS

Visualiza los siguientes **vídeos** sobre las **hard skills y las soft skills:**

1) Diferencia entre habilidades blandas y habilidades duras (3:52)

https://www.youtube.com/watch?v=Ov20bW1abWM

Después de ver el vídeo, pon ejemplos de habilidades blandas *que crees que podrías desarrollar* para mejorar tus oportunidades laborales.

2) FP y softskills (8:06)

https://www.youtube.com/watch?v=waXWJr3Zzjk

Las soft skills pueden marcar la diferencia en un trabajo. ¿Qué soft skill crees que es más importante en tu ámbito profesional? ¿Por qué?

2.1. La competencia general del ciclo

El Título profesional presenta en primer lugar la Competencia general del ciclo, la cual es **un resumen de lo que aprenderás** en el ciclo. Su redacción consta de **dos partes**: 1º) Las **actividades** (**qué** hacer). 2º) Las **condiciones o formas** de realizarlas (**cómo** hacerlas).

Veámoslo con un **ejemplo** en el Título de Cocina y Gastronomía de grado medio:

"Ejecutar las actividades de preelaboración, preparación, conservación, terminación/presentación y servicio de todo tipo de elaboraciones culinarias en el ámbito de la producción en cocina (las **actividades**, **qué** hacer), siguiendo los protocolos de calidad establecidos y actuando según normas de higiene, prevención de riesgos laborales y protección ambiental (las condiciones o **formas de realizarlas**, el **cómo** hacerlas)."

2.2. Las competencias profesionales, personales y sociales

En segundo lugar, el Título de FP realiza un **listado de todas las competencias** profesionales, personales y sociales, si bien **no distingue cuál es de cada tipo** y se limita a enumerarlas todas seguidas.

Las **competencias profesionales** son las "hard skills": aquellas **habilidades técnicas** que aprenderás a lo largo de los distintos módulos profesionales.

Pero lo que más nos interesa ahora desde la empleabilidad es saber en qué consisten las **competencias personales o sociales**, las cuales pertenecen a las "soft skills".

Si bien su diferencia en personales o sociales a veces no está clara, podemos señalar que las personales son habilidades de una persona para enfrentarse a la vida diaria para **crecer personalmente**, mientras que las sociales siempre requieren **interacción con otras personas**.

COMPETENCIAS PERSONALES		COMPETENCIAS SOCIALES	
Responsabilidad	Autoexigencia para cumplir con sus obligaciones en la empresa.	Habilidades de comunicación	Saber expresar nuestro punto de vista de forma correcta y escuchar el de los demás para ofrecer les feedback o retroalimentación a sus mensajes.
Autonomía	Ser capaz de tomar las decisiones correctas sin necesidad de supervisión.	Empatía	Capacidad de ponerte en lugar de otra persona para así llegar a comprenderla.
Iniciativa e innovación	Capacidad de proponer nuevas soluciones a los problemas.	Asertividad	Supone expresar los propios sentimientos, sin herir a los demás ni tampoco sentirse culpable por expresarlos.
Resiliencia	Capacidad para recuperarse de situaciones complicadas y adversas, de superarse ante las dificultades.	Trabajo en equipo	Los puestos de trabajo no son aislados, es preciso trabajar en equipo y coordinarse con los demás para alcanzar los objetivos comunes de la empresa.
Adaptación al cambio	Capacidad para ajustarse a los nuevos cambios que se vayan introduciendo en la empresa.	Resolución de conflictos	Saber gestionar los conflictos a través del diálogo desde una perspectiva positiva, buscando soluciones satisfactorias para todos.
Disposición a aprender	Estar dispuesto al aprendizaje de las tareas del puesto como de aquellas nuevas que vayan surgiendo.	Colaboración	Trabajar conjuntamente con otras personas, ofreciendose apoyo mutuo en la realización de tareas.
Resolución de problemas	Evaluar los problemas que vayan surgiendo y realizar propuestas correctas de solución.	Ayuda a otras personas	Disposición a ofrecer nuestro tiempo de trabajo en ayudar a otras personas que por su inexperiencia aún no sean competentes.
Actitud positiva	Es la predisposición a responder ante una situación en un sentido favorable, viendo de forma optimista la solución.	Respeto y tolerancia	Los trabajadores que no son respetuosos o tolerantes con los demás son una fuente de generación de conflictos.

Ejemplo

Dos candidatos para un solo puesto

Un restaurante de la playa va a necesitar a un cocinero más, por lo que se está planteando a cuál de los dos alumnos que tienen de prácticas de FP puede contratar cuando acaben las prácticas. Los dos saben más o menos lo mismo y muestran una alta habilidad en la cocina por lo que se plantean valorar otras habilidades personales y sociales para decidirse.

Juan es muy hablador, se comunica bien con los compañeros, colabora con ellos, sean de la cocina o camareros, y nunca se le ha oído faltarle el respeto a nadie. Cuando se le indica algo nuevo para hacer lo pilla enseguida y se adapta a las nuevas circunstancias con rapidez.

A Manuel sin embargo apenas se le oye, y las pocas veces que ha dicho algo se le ha visto como enojado o negativo, incluso ha lanzado alguna indirecta que otra sin venir a cuento. Algunas veces se le ha tenido que repetir las indicaciones si se salen de lo habitual del menú o la carta, trabaja como muy centrado en lo que hace y le cuesta coordinarse con los demás.

¿Qué candidato elegirá el restaurante? Parece evidente que Juan tiene competencias sociales y personales, tiene habilidades de comunicación, colaboración, es respetuoso, tiene capacidad de aprender y adaptarse a lo nuevo. Manuel no tiene habilidades de comunicación, se le aprecia una actitud negativa, no es respetuoso, le cuesta aprender y adaptarse si se sale de lo habitual y no se coordina con los demás.

FICHA 2 - LAS COMPETENCIAS DE MI TÍTULO PROFESIONAL

Objetivo de la ficha: Identificar las competencias del Título y contextualizarlas en el mercado laboral.

1- Ve a la web TodoFP donde están todos los Títulos de FP y **busca tu Ciclo Formativo:** https://todofp.es/que-estudiar/grados-d.html

2- Pincha en la columna de **Real Decreto** donde indica BOE, accederás a la normativa donde está regulado tu ciclo formativo de FP.

3- En el artículo 4 encontrarás la Competencia general del ciclo.

4- En el artículo 5 encontrarás el listado de competencias profesionales, personales y sociales.

Por ejemplo, las competencias personales y sociales del Título de **Técnico en panadería, repostería y confitería son:**

o) Actuar con **responsabilidad** (núm.1 personal) **y autonomía** (núm. 2 personal) en el ámbito de su competencia manteniendo **relaciones fluidas con los miembros de su equipo de trabajo** (núm. 1 y 5 social), teniendo en cuenta su posición dentro de la organización de la empresa.

p) Mantener una actitud profesional de **innovación** (núm. 3 personal) en la creación de nuevos productos y mejora de procesos y técnicas de comercialización.

q) **Cumplir con los objetivos** (núm. 1 personal) de la producción, **colaborando con el equipo de trabajo** (núm. 5 y 7 social) y actuando conforme a los principios de **responsabilidad** (núm. 1 personal) **y tolerancia** (núm. 8 social).

r) **Adaptarse** (núm. 5 personal) a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

s) **Resolver problemas** (núm. 7 personal) y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

* El número indica si es personal o social en la lista.

1º) Busca tu **competencia general del ciclo** y señala cuáles son las actividades (qué hacer) y cuáles las condiciones o formas de realizarlas (el cómo hacerlo).

2º) Indica **3 competencias profesionales** del título que te llamen más la atención o que te sientas más identificado.

3º) Busca **4 competencias personales y sociales** e indica a cuál en concreto de la tabla hacen referencia (fíjate en el ejemplo de arriba).

4º) Puesta en **común** en grupos de 3-4 alumnos. Teniendo en cuenta la respuesta anterior:

a) ¿Qué pensáis sobre las competencias personales y sociales concretas que se os están demandando?

b) ¿Cuáles son las que pensáis que podéis cumplir el día de mañana cuando os contraten?

c) ¿Sobre cuáles pensáis que os haría falta más formación actualmente?

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 1. CRITERIO DE EVALUACIÓN **C)**

3. El empleo público y privado

Si bien la orientación laboral está orientada preferentemente a la búsqueda de un empleo en el sector privado, **no hay que olvidar** las posibilidades de empleo en el **sector público** a través de unas **oposiciones**. En España en 2023 habían más de **3,5 millones de empleados públicos**, por lo que es un sector importante en nuestra economía y para algunas profesiones puede ser la salida laboral preferente.

Aunque pueda parecerte que todos son funcionarios realmente hay **4 tipos de empleados públicos**:

1) **Funcionarios de carrera**, han **aprobado unas pruebas** o proceso selectivo (oposiciones y/o concurso), para tener una relación laboral **indefinida** con el Estado, la Comunidad Autónoma o el Ayuntamiento.

Los funcionarios se clasifican **en grupos** según su titulación de acceso:

Grupo	Subgrupo	Título exigido para el acceso
Grupo A	A1	Grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura
	A2	Grado, diplomatura, ingeniería o arquitectura técnica
Grupo B	B	Técnico Superior (FP grado superior)
Grupo C	C1	Bachillerato, Técnico (FP grado medio)
	C2	ESO o equivalente

2) **Funcionarios interinos**, ocupan **temporalmente** un puesto de funcionario bien porque realizan una **sustitución** de otro funcionario o porque hay un puesto **vacante** temporal. Para cubrir estos puestos las Administraciones Públicas crean **Bolsas de Empleo Público,** a las cuales se accede por aquellos opositores que no llegaron a sacar plaza en las oposiciones anteriores.

3) **Personal laboral**, las Administraciones Públicas también pueden contratar a personal laboral con los mismos **contratos de trabajo** que las empresas privadas, si bien la selección suele ser a través de oposiciones y no directamente por entrevistas como en las empresas privadas.

4) **Personal eventual**, que ocupan puestos de confianza al ser **nombrados por políticos**, y que una vez se va el cargo político ellos también.

¿**Cómo se accede** a la función pública?

Las distintas Administraciones Públicas publican **convocatorias de empleo público** en los **boletines oficiales**: Boletín oficial del Estado, Boletines de las Comunidades Autónomas, o boletines de entidades locales como los Ayuntamientos. En esas convocatorias se indican el **sistema de acceso**, el cual debe ser uno de los 3 siguientes:

Oposición	Consiste en **superar distintas pruebas**, las cuales son eliminatorias y que darán lugar a un orden en la puntuación para decidir quienes obtienen plaza.
Concurso	Es la **baremación de los méritos** de los candidatos como la **experiencia** previa, otros títulos, cursos realizados, idiomas, etc.
Concurso-oposición	Es la **suma** de las **dos anteriores**, una fase de oposición y otra de concurso, siendo habitual que la fase de oposición sea eliminatoria para pasar al concurso.

Para presentarse a la convocatoria se exigen estos **requisitos**:

- Ser **mayor de 16 años** y tener **nacionalidad española** (o bien de la UE si así se establece).

- Estar en posesión del **título exigible** (grado universitario, FP de grado superior o medio, bachillerato...).

- **No haber sido "despedido"** de ninguna Administración Pública, o sea, no haber sido separado por expediente disciplinario o ser inhabilitado para ejercer funciones públicas.

FÍJATE

Consejos para opositar

Si has decidido que tu futuro es opositar no te olvides de seguir los consejos de quienes ya han pasado por ahí.

En la web opositor.com puedes encontrar consejos para prepararte con éxito la oposición:

- **Supone dinero**: hay que buscar una academia, un preparador, un temario...sin olvidar el dinero que dejas de ganar al no trabajar.
- Acondiciona tu **lugar de estudio**: opositar es encerrarte en tu lugar de trabajo.
- Necesitas **planificación**, **constancia y estar motivado**, sino será imposible estudiar.
- Comenzar con **media jornada**, y a los 3 meses aumentar a 5 horas, luego a 6, etc. Es tu empleo.
- Planifica **simulacros** de examen cada mes.
- Recuerda las **fases** de estudio: lectura, subrayado, resumen, hacer esquemas, memorización, y hacer repasos.

https://www.opositor.com/trucos-para-preparar-una-oposicion-con-exito/3783

Unidad 2
La prevención de riesgos: Conceptos básicos

RESULTADO DE APRENDIZAJE 2.
Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en prevención de riesgos laborales.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
1. Concepto de salud 2. Factores de riesgo laboral 3. Daños a la salud del trabajador 4. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales	CE 2.a) Se ha valorado la importancia de la cultura preventiva en todos los ámbitos actividades de la empresa u organismo equiparado relacionando las condiciones laborales con la salud de la persona trabajadora identificando y clasificando los factores de riesgo en la actividad y los daños derivados de los mismos, especialmente las situaciones de riesgo más habituales en los entornos de trabajo del sector profesional relacionado con el título.	Ejercicios 1º a 10º Fichas de prevención Repasa conceptos Noticias de prensa Biografía laboral *Cine* Aquí hay trabajo

1. Concepto de salud

*La Organización Mundial de la Salud (OMS) define **Salud** como el estado de **bienestar físico, mental y social completo** y no simplemente la ausencia de daño o enfermedad.*

De esta definición destacamos que la salud laboral ya no supone únicamente la ausencia de enfermedad, sino que **incluye tres aspectos**:

Salud laboral

- Bienestar **físico**: Ausencia de daño físico o enfermedad. Por ejemplo, se pierde el bienestar físico cuando nos cortamos un dedo con una herramienta.
- Bienestar **psíquico**: Equilibrio emocional, identificación del trabajador con su tarea. Por ejemplo, se pierde el bienestar psíquico cuando sufrimos una crisis de ansiedad tras una discusión con un superior.
- Bienestar **social**: Relaciones con los demás, reconocimiento social y las expectativas de futuro que su trabajo le ofrece. Por ejemplo, se pierde el bienestar social cuando vivimos una situación en la empresa en la que sufrimos burlas por parte de nuestros compañeros.

Con el desempeño del trabajo el trabajador busca cubrir sus necesidades y tiene **efectos positivos** como son la realización personal o la obtención de dinero. Sin embargo, el trabajo también puede tener **efectos negativos** en su salud **si no se realiza en las condiciones adecuadas**, provocándole por ejemplo fatiga, ansiedad, enfermedades, etc. Por tanto, como existe la posibilidad de que el trabajo pueda tener efectos negativos si no se realiza en las condiciones adecuadas, es por lo que hay que definir dos conceptos más: el de riesgo laboral y el de condición de trabajo.

Riesgo laboral

Es la **posibilidad** de que un trabajador **sufra algún daño** en la salud derivado de las condiciones de trabajo.

Condición de trabajo

Es **cualquier característica de la misma** que pueda influir en que aparezcan riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, quedando **incluidas**:

- Las características de los **locales, instalaciones, equipos, productos** y otros útiles que existan en el centro de trabajo.
- Los **agentes físicos, químicos y biológicos** presentes en el ambiente de trabajo.
- Los **procedimientos** para utilizar los agentes anteriores.
- **Otras características** del trabajo que influyan en los riesgos del trabajador, como la propia **organización del trabajo**.

¿Qué es la **prevención de riesgos laborales**?

La prevención de riesgos laborales es el conjunto de **medidas** que se toman para evitar o disminuir los **riesgos laborales** en la empresa y lograr mejores condiciones de trabajo para los trabajadores. Para ello se precisa una **legislación** en materia de prevención.

2. Factores de riesgo laboral

¿**Cuáles son** las **condiciones inadecuadas** del trabajo que pueden provocar que aparezcan riesgos laborales? Según los especialistas en prevención estas condiciones o factores de riesgo pueden ser clasificados **en 4 grupos los cuales provocan los siguientes daños**:

Condiciones inadecuadas	Factores de riesgo	Daños
Condiciones de seguridad	• Los **lugares de trabajo**: los espacios, las instalaciones, las escaleras. • Los **equipos de trabajo**: máquinas, herramientas, equipos de transporte.	Accidentes de trabajo
Condiciones medioambientales	• Agentes **físicos**: el ruido, las radiaciones, las vibraciones, la temperatura y la iluminación. • Agentes **químicos**: las sustancias y preparados químicos. • Agentes **biológicos**: los virus, las bacterias, los hongos y protozoos.	Enfermedades profesionales
Condiciones ergonómicas	• La **carga física** del trabajo: los esfuerzos físicos, las posturas, la manipulación de cargas. • La **carga mental** del trabajo: la cantidad de información y la rapidez en la toma de decisiones, el grado de atención, de responsabilidad, etc.	Fatiga física Fatiga mental
Condiciones psicosociales	• La **organización del trabajo**: la monotonía, la variedad en la tarea, la posibilidad de participar en la toma de decisiones, la supervisión jerárquica, el horario, etc. • Las **características personales**: la perfección en la realización de la tarea, la motivación laboral, la percepción del riesgo.	Insatisfacción laboral Estrés Mobbing Bournout

Ejemplo 1

Clasifica según los 4 grupos de factores de riesgo las siguientes condiciones de trabajo:

a) Un volumen muy elevado de ruido de una máquina.

b) La falta de barandilla en una escalera.

c) Levantar bobinas de cobre de 40 kg.

d) La tarea monótona de colocar naranjas en una caja todos los días del año. **Solución**:

a) El ruido es un agente físico: condiciones del medio ambiente.

b) Lugar de trabajo inadecuado: condiciones de seguridad.

c) Supone una carga física: las condiciones ergonómicas.

d) Es la forma de organizar el trabajo: las condiciones psicosociales, así como movimientos repetitivos: ergonomía.

FICHA PREVENCIÓN 1- CONCEPTO DE SALUD

Vamos a visionar el vídeo **"El Triángulo Saludable" (10:24)** del Programa de Educación para la Salud 'La Nevera' de la Concejalía de Juventud del Excmo. Ayuntamiento de Alicante. Vídeo elaborado por alumn@s del IES Luis García Berlanga de San Juan de Alicante. Entra en el siguiente enlace para ver el vídeo: https://acortar.link/t6vUDy

1º) Elabora tu propia definición del concepto de Salud después de visionar el vídeo.

2º) Indica cómo se llaman los lados del triángulo que conforman el triángulo de la salud.

3º) Pon ejemplos que hayas escuchado en el vídeo de cómo mantener el equilibrio de este triángulo desde cada uno de sus lados y añade otras sugerencias tuyas.

Ejercicios

1º) Indica para el siguiente trabajador de un almacén de cartonaje a qué factores de riesgo está sometido, así como dentro de cada grupo el tipo de factor de riesgo que es (lugares, equipos, físicos, etc).

a) Debe transportar los palés de cartón en la zenwich (maquinaria de transporte de palés).

b) Mover cajas de 25 kg. para colocarlas correctamente en las estanterías.

c) Tiene un ruido de fondo de 85 decibelios.

d) Utiliza una serradora de cartón para cortar el cartón sobrante en trozos más pequeños.

e) En verano en el almacén se está al menos a 30 ºC.

f) Su trabajo se le hace monótono y aburrido.

g) Maneja mucha información de los pedidos y las cajas.

h) El polvo que levanta el cartón le provoca estornudos y alergias.

i) Pero él es un perfeccionista y podrá con todo sin importarle los riesgos que existan.

3. Daños a la salud del trabajador

*La Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que los daños laborales son las **enfermedades, patologías o lesiones** que puede sufrir el trabajador en el ejercicio de sus funciones.*

Podemos **clasificar los daños** a la salud de los trabajadores en:

- **Patologías específicas**: son consecuencia directa del trabajo que se realiza, como el accidente de trabajo y la enfermedad profesional.
- **Patologías inespecíficas**: pueden ser consecuencia del trabajo, pero también de otras circunstancias del trabajador como por ejemplo la insatisfacción laboral o la fatiga.

¿SABÍAS QUE...?

En el año 2023 se produjeron más de 1.217.000 accidentes de trabajo, de los cuales 647.000 necesitaron baja médica. En ese año también fallecieron 619 trabajadores debido al trabajo.

3.1 El accidente de trabajo

A) Requisitos legales

La Ley General de Seguridad Social define accidente de trabajo como "**toda lesión corporal** que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena". Por tanto, se piden **3 requisitos**: exista lesión, cuenta ajena (o también cuenta propia) y relación causa-efecto.

Requisitos legales de accidente de trabajo

- **Que exista lesión** física o psíquica, es decir, un daño a la salud.
- **Una relación laboral**: antes solo se reconocía a los trabajadores por **cuenta ajena**, pero en la **actualidad** los trabajadores **autónomos** están obligados también a cotizar por accidente de trabajo, por lo que están protegidos frente a esta situación.
- Relación de **causalidad entre el trabajo y la lesión**, es decir, la lesión es consecuencia del trabajo que se realiza.

Ejemplo 2

Señala para los siguientes accidentes cuáles pueden ser considerados legalmente accidente de trabajo:

a) Una caída en las escaleras de la finca cuando un trabajador se dirige hacia el trabajo.

b) Un carnicero que se corta con el cuchillo accidentalmente *al cortar un filete de carne.*

c) Un trabajador que sufre un infarto en el trabajo pues acusa el estrés al que está sometido en el mismo. **Solución:**

a) Sí, es accidente laboral porque se dirige al trabajo. Se incluye tanto los accidentes fuera del domicilio como dentro del domicilio al dirigirse al trabajo.

b) Sí, pues se debe a una imprudencia profesional no temeraria derivada de la confianza que inspira conocer el trabajo.

c) Existe una presunción general de que todo accidente en el centro de trabajo en horario laboral es accidente laboral, si bien cabe prueba en contrario y que se demuestre que no estaba relacionado.

B) Supuestos asimilados por la ley

Además, se añaden como accidentes de trabajo otras situaciones que pueden provocar confusión sobre si lo son o no, y que la ley, al incluirlas, deja claro que sí son accidente de trabajo:

Accidente in itinere

Es el que sufre el trabajador al **ir o al volver del lugar de trabajo**. Las **sentencias judiciales** han matizado los **requisitos** que deben darse para que se considere accidente de trabajo, aunque son requisitos bastante flexibles:

- Debe ocurrir en el **camino** de ida o vuelta al domicilio habitual o bien laboral. También está incluido el viaje entre el domicilio habitual y el laboral, por ejemplo el viaje en un domingo.
- No deben producirse **interrupciones** entre el fin del trabajo y el accidente, si bien se admiten ciertas interrupciones cortas habituales (STS 17-1-18: ir a comprar al super unos yogures).
- El **recorrido** realizado por el trabajador sea el habitual.
- El **medio** utilizado por el trabajador sea un medio adecuado para ir al trabajo. En este sentido el TSJ de Cataluña interpretó que el patinete hoy en día se podía considerar un medio adecuado de transporte al trabajo.

Cargo sindical

- Por el desempeño de **funciones de carácter sindical**, así como los ocurridos al ir o al volver de ejercitar esas funciones (un delegado de prevención que es atropellado cuando acude al sindicato en el tiempo reservado para ello).

Tareas distintas

- Los ocurridos **realizando tareas** que, aun siendo **distintas a las de su categoría profesional**, ejecute el trabajador ya sea por orden del empresario o por iniciativa propia para la buena marcha de la empresa (un administrativo que se lesiona al mover unas cajas del almacén porque estaba ayudando).

Actos de salvamento

- Los ocurridos en **actos de salvamento** y otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo (por ejemplo, un trabajador que sufre lesiones al salvar a un compañero de un incendio en la oficina).

Enfermedades del trabajo

- Las enfermedades que no puedan ser consideradas enfermedades profesionales, pero que **contraiga** el trabajador con motivo de **la realización de su trabajo**, siempre que se pruebe por sentencia judicial que la enfermedad surgió por causa exclusiva de dicho trabajo (por ejemplo estrés laboral).

Consecuencias del accidente

- Las **consecuencias** del accidente y las complicaciones derivadas del accidente mismo (por ejemplo, un trabajador que a raíz de un accidente debe ser operado y contrae un virus en el quirófano).
- Las enfermedades o defectos padecidos anteriormente que **se agraven** como consecuencia del accidente (por ejemplo, un esguince que tuviese de una lesión anterior del trabajador).

Para saber qué se considera accidente de trabajo es conveniente tener en cuenta las **siguientes reglas**:

- Se **presumirá** que constituyen accidente de trabajo todas las lesiones que sufra el trabajador en el **centro de trabajo en horario laboral**, salvo prueba en contrario. También se considera accidente de trabajo el salir del centro para realizar tareas laborales en horario de trabajo (tareas "in mission").
- Podrá ser considerada accidente de trabajo la **imprudencia profesional** que cometa el trabajador como consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y **la confianza** que éste inspira (por ejemplo un descuido no intencional).
- **No se consideran** accidentes de trabajo:
  - Los que sean debidos a **fuerza mayor extraña** al trabajo. Sí que son fuerza mayor no extraña al trabajo: la insolación, el rayo y otros fenómenos parecidos de la naturaleza.
  - Los que sean debidos a **imprudencia temeraria o dolo** (intencional) del trabajador.

Ejemplo 3

DIFERENCIA ENTRE IMPRUDENCIA PROFESIONAL Y TEMERARIA

Un trabajador percibe que se habían quedado restos de plástico en el interior de la máquina y se dispone a retirarlo introduciendo su brazo (sin pararla). En ese momento la máquina se cierra, atrapándole el brazo y produciendo su amputación. En la parte frontal del equipo de trabajo hay una señal de advertencia en color rojo que indica "Peligro, no manipular la máquina sin pararla".

A otro trabajador de la construcción se le había advertido que no utilizara el hueco del andamio para descender. Ya se le había hecho esta advertencia por el encargado, desoyéndolas el trabajador con expresiones como "a mí no me tienes que decir nada" o que no era necesario "amarrarse". Al trabajador se le cayó una paleta mientras trabajaba en la cuarta planta. El responsable de la seguridad le dijo que no hacía falta que bajara, que ya se la subía él. El trabajador hizo caso omiso, bajó por el andamio sin utilizar la escalera y sin estar sujeto por un arnés, momento en el que se precipitó.

El primer caso es imprudencia profesional y el segundo es imprudencia temeraria.

Ejercicios

2º) En una empresa se han dado distintos accidentes a lo largo del año. Los trabajadores quisieran saber si desde el punto de vista legal se considera o no accidente de trabajo para estar de baja laboral. Indica si es accidente de trabajo desde el punto de vista de la Seguridad Social y porqué.

a) Una trabajadora sufre un corte en un dedo al manipular una máquina en el trabajo.

b) Un golpe con el coche al dirigirse al trabajo que obliga a ponerse el collarín y reposo.

c) El mismo accidente de coche anterior pero ocurrido un domingo por la noche cuando se dirige al domicilio laboral para empezar a trabajar el lunes.

d) Al conserje le indican que acuda al almacén a ayudar en la descarga de un pedido, sufriendo un golpe por la caída de una caja voluminosa.

e) Una depresión producida por acoso laboral, la cual se demuestra en el juicio que está vinculada al trabajo.

f) Mientras manipula el curvado de acero, un trabajador se distrae hablando con un compañero y se amputa un dedo.

g) En una empresa de Alzira se produce una inundación un lunes por la mañana por las lluvias torrenciales, fruto de lo cual un trabajador resbala golpeándose gravemente la cadera.

h) La directora financiera acude al banco a firmar unos pagarés y durante el camino es atropellada por una moto.

i) Un albañil experimentado sufre una caída con consecuencias graves, pues decide que para 4 metros de altura, no se pone el arnés.

FÍJATE

Si nos basamos en los accidentes de tráfico podríamos comprender mejor los 4 tipos de accidentes:

- Un accidente típico sería un golpe entre dos coches con daños en los coches y con lesiones en las personas.
- Un accidente caso sería un accidente donde hay lesiones en las personas pero al coche no le pasa nada.
- Un accidente blanco es aquel en el que la carrocería sufre algún golpe pero el conductor sale ileso.
- Un incidente sería un adelantamiento negligente donde a última hora se evita el golpe, no hay lesiones ni daños.

Muchos accidentes blancos e incidentes nos estarían dando información de que algo no funciona en el sistema de prevención de accidentes.

Click en la web

Busca en el siguiente enlace una ficha de accidente de trabajo relacionado con el ciclo de FP que estás estudiando. Imprímela y coméntala en clase.

Fichas Accidentes de trabajo de la Junta de Andalucía, colección "Pudo haberse evitado":

https://acortar.link/iSyT9v

C) El accidente de trabajo desde la prevención

Desde el punto de vista legal para que exista accidente de trabajo debe existir lesión en el trabajador. ¿Pero qué ocurre si en una situación de riesgo no llega a haber lesión sobre el trabajador?

Para la Seguridad Social, para que sea accidente laboral y se pueda estar de baja, es necesario que existan lesiones, si no las hay no hay accidente.

Pero desde un punto de vista preventivo "podría" haber ocurrido algo, por lo que es necesario **ampliar el concepto legal de accidente de trabajo** a otro donde queden recogidas esas situaciones donde "no ha pasado nada" pero "podría haber pasado".

En primer lugar, cabe distinguir si se han producido **daños materiales y/o lesiones en las personas**. Si los combinamos nos dan los **4 tipos de accidente**:

	Lesiones en las personas	Sin lesiones en las personas
Con daños materiales	Accidente típico	Accidente blanco
Sin daños materiales	Accidente caso	Incidente

- El **accidente típico** es aquel donde hay lesiones para las personas y daños materiales.
- El **accidente caso** es un accidente donde hay lesiones para las personas pero no se producen daños materiales.
- El **accidente blanco** es un accidente donde no hay lesiones en las personas pero sí se producen daños materiales.
- El **incidente** es aquella situación donde no se producen ni lesiones ni daños materiales, pero existe una situación de riesgo que podría haberlas provocado, aunque todavía no se haya dado el caso.

Desde el **punto de vista legal**, para la Seguridad Social y a efectos de baja, solo los dos primeros tipos de accidente son accidentes de trabajo.

Desde un **punto de vista preventivo** se amplía a los otros dos tipos de accidente ya que, aunque no existan lesiones, son situaciones que nos alertan de que **existen fallos en el sistema de prevención** y, por tanto, existe un posible riesgo de que en otra ocasión pueda llegar a producirse un accidente, esta vez con lesiones.

En definitiva, desde un punto de vista preventivo, se entiende por **accidente de trabajo**:

"Aquel acontecimiento o suceso anormal, no previsto, no deseado, que interrumpe la actividad normal de la empresa, y que **puede ocasionar lesiones** a las personas."

D) Causas técnicas y humanas en los accidentes

La **teoría de la causalidad** de los accidentes señala que todo accidente ocurre por alguna causa, y que esta causa se podría haber evitado y por tanto también el accidente. Los accidentes **no se deben al azar** (me ha tocado a mí) **o a motivos de superstición** (ha tenido mala suerte, no llevaba su amuleto). Entre estas causas se distinguen causas técnicas y causas humanas.

Causas técnicas	Causas humanas
• Las características de las **instalaciones** y los **lugares** de trabajo. • La protección de los **equipos**, máquinas y herramientas. • El **medio ambiente**: iluminación, ruido, temperatura, etc. • La **organización** y sistemas de trabajo: trabajo a turnos, trabajo nocturno, etc.	• El trabajador **desconoce** que existe un riesgo. • El trabajador sabe que existe un riesgo pero **no sabe cómo actuar** ante él. • El trabajador conoce que existe un riesgo y sabe cómo actuar, pero **decide no querer actuar** de forma preventiva. • Falta de **formación e información** por parte de la **empresa**.

Ejercicios

3º) Señala qué causa humana se da para que aparezca un accidente de trabajo en los siguientes casos.

a) Pepe entró hace poco a trabajar y no sabe ni le han informado sobre qué riesgos laborales pueden existir en su puesto de trabajo.

b) Pablo realizó un curso de prevención y sabe los riesgos que existen pero no sabría cómo actuar para evitarlos pues el curso no fue más allá de una charla y un test.

c) Laura conoce los riesgos y sabe cómo actuar para evitarlos, pero dice que es muy engorroso y se pierde mucho tiempo, por lo que piensa eliminar aquellas medidas que ralenticen su trabajo.

4º) En una empresa se han dado los siguientes accidentes. El técnico en prevención debe clasificarlos en accidente típico, accidente caso, accidente blanco e incidente. Ayúdale a clasificarlos.

a) En el almacén de un centro de salud se caen las estanterías con todo el material sanitario al suelo, aunque por suerte el celador de almacén no se encontraba allí.

b) Un trabajador se engancha la manga de la camisa con una máquina la cual termina arrastrando el antebrazo del trabajador y amputándolo.

c) Un electricista manipula la instalación eléctrica sin verificar la ausencia de tensión, aunque ese día no le llega a pasar nada.

d) La caída de una sustancia química corrosiva en la mesa de laboratorio, la cual queda inservible.

e) Un resguardo de una máquina se desbloquea y cae al suelo. El trabajador detiene la máquina inmediatamente con la parada de emergencia antes de que alguien se corte.

f) Un trabajador se cae mientras podaba debido a la rotura de la rama del árbol en la que estaba apoyado. El trabajador se fractura la tibia, y la motosierra se destroza al caer al suelo.

3.2. La enfermedad profesional

En España para saber qué se considera enfermedad profesional se ha venido utilizando **el sistema de lista cerrada** el cual consiste en que para evitar dudas de interpretación sobre si la enfermedad es causada o no por el trabajo **se elabora una lista de enfermedades y de sectores de trabajo y de productos** donde pueden contraerse, de manera que si un trabajador desarrolla una enfermedad de ese listado trabajando en una de esas actividades, automáticamente se da por hecho que es debida al trabajo y se califica de forma inmediata como enfermedad profesional. En definitiva, **para que sea enfermedad profesional debía estar en la lista** que elaboraba el Ministerio de Trabajo.

Actualmente, con el RD 1.299/2006 que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales, se considera **un sistema mixto** puesto que incluye un Anexo I donde se indican todas las enfermedades profesionales **científicamente probadas** (una lista cerrada), pero a su vez incluye un Anexo II **con una lista complementaria** de enfermedades que no está probado su origen laboral, pero que **podrían considerarse como enfermedades profesionales en un futuro** (lista abierta).

¿Qué ocurre **si una enfermedad** se contrae debido al trabajo pero **no está en ninguna lista**? En este caso **hay que demostrar** ante el Juzgado que **existe esa relación,** y si se demuestra, la enfermedad pasa a **considerarse accidente de trabajo**.

Clasificación de enfermedades profesionales

- Enfermedades causadas por **agentes químicos**, por ejemplo el saturnismo provocado por intoxicación con el plomo.
- Enfermedades causadas por **agentes físicos**, por ejemplo el síndrome del dedo blanco por uso de herramientas vibratorias.
- Enfermedades causadas por **agentes biológicos**, por ejemplo el tétanos por heridas con clavos.
- Enfermedades profesionales causadas por la **inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en apartados anteriores**, por ejemplo la asbestosis por inhalación de partículas de amianto. El amianto también se incluye en el grupo de cancerígenos.
- Enfermedades profesionales **de la piel** causadas por sustancias y agentes **no comprendidos en alguno de los otros apartados**, por ejemplo el eczema de cemento por contacto con el cemento.
- Enfermedades profesionales **causadas por agentes cancerígenos**, por ejemplo el cáncer de pulmón en trabajos expuestos al polvo de sílice.

Click en la web

Entra en el INSST (www.insst.es) en el apartado de "Normativa" y busca el cuadro de enfermedades profesionales en el RD 1.299/2006. Para visualizar mejor el contenido del RD pulsa el botón índice del RD.

Indica si crees que en tu ciclo formativo estás expuesto a alguna enfermedad profesional.

Click en la web

Entra la página web del INSST (www.insst.es) y en el buscador escribe "amianto". En el listado de documentos entra en las NTP 1006 y 1007 e indaga desde cuándo está prohibida su fabricación y algunos productos que la contienen en los edificios.

4. Medidas de prevención y protección de riesgos laborales

¿Qué **diferencia** existe entre las medidas de prevención y de protección?

Medidas de prevención

- Actúan antes de que se produzca el accidente (o cualquier otro daño) de manera que **intentan eliminar o reducir las causas** en su raíz, interviniendo sobre el **foco del riesgo** y evitando así que se produzca el accidente u otro daño.
- Siguiendo con el ejemplo de los automóviles, una medida de prevención serían unos **frenos ABS** que intentan evitar que llegue a producirse el choque.

Medidas de protección

- Son aquellas que no evitan el riesgo o peligro, sino que se encargan de **reducir o eliminar sus consecuencias (daños) sobre el trabajador.** Hay situaciones en las que las medidas de prevención no pueden evitar el accidente, por lo que se asume la presencia de determinado grado de riesgo y se intenta reducir el daño.
- En el ejemplo del automóvil sería el **airbag**. Es una medida que no evita el accidente sino que intenta minimizar las consecuencias sobre la persona, la protege.
- Existen **dos tipos** de medidas de protección: **las colectivas** que protegen a varios trabajadores a la vez al **actuar sobre el medio de transmisión** (una red de seguridad, un extractor de humos, etc), y las individuales o **equipos de protección individual** (EPIs como guantes, mascarillas, tapones, etc) que solo protegen **a un trabajador** directamente.

¿Qué **medidas son prioritarias**?

La normativa utiliza como **principio fundamental el de la prevención**, por lo que en primer lugar hay que evitar los riesgos en su origen y evaluar aquellos que no puedan evitarse, para posteriormente, como **segunda medida**, utilizar técnicas de **protección colectivas** y, si no resultase posible o fueran insuficientes, en **último lugar** emplear **técnicas de protección individual.**

Así, **por ejemplo**, en una empresa donde **existiese mucho ruido** debería en primer lugar tomarse las medidas de prevención actuando sobre el foco del riesgo, como por ejemplo sustituyendo las máquinas por otras menos ruidosas o aislándolas lejos de los lugares de trabajo. Si ello no fuese posible o suficiente, en segundo lugar debería tomar medidas de protección colectiva, como colocar pantallas frente al ruido que minimicen el volumen que llega a los trabajadores. Y si con las anteriores medidas tampoco fuese posible eliminar el ruido, se entregarían EPIs como cascos, orejeras o tapones para proteger individualmente a los trabajadores.

Prevención actúa sobre	**Protección colectiva** actúa sobre	**Protección individual** actúa sobre
El **foco**: Sustitución de máquinas y productos químicos Reparación y conservación Diseño inicial de equipos	El **medio de transmisión**: Barandillas y redes Resguardos de máquinas Pantallas frente al ruido Ventilación focalizada	El **trabajador**: Mascarillas, guantes, botas, tapones, orejeras, etc. o sea todos los tipos de EPIs.

Ejercicios

7º) Belén trabaja en una empresa de cerámica donde se produce polvo en suspensión en la fábrica. La empresa establece las siguientes medidas de prevención y protección de riesgos: a) Entrega mascarillas a los trabajadores. b) Utiliza aspiradores de polvo en los lugares de trabajo. c) Sustituye el cloro por el oxígeno que es menos perjudicial.

a) Indica cuál es una medida de prevención, cuál una medida de protección colectiva y cuál una medida de protección individual.

b) Indica el orden de utilización de estas 3 medidas.

Ejercicios

8º) Clasifica las siguientes medidas según sean medidas de prevención o de protección. Indica sobre qué elemento están actuando (foco, medio de transmisión o trabajador):

a) Usar barandillas y redes frente a caídas en una obra.

b) Engrasar una máquina para reducir su ruido.

c) Sustituir el uso de tejas de uralita que contiene amianto por otros productos no cancerígenos.

d) Entregar ropa especial contra el frío en cámaras frigoríficas.

e) Disponer una bandeja debajo de los envases de productos químicos almacenados, para recoger posibles derrames.

f) El resguardo de una guillotina de hojas, que debe usarse para que funcione la máquina.

Ejercicios

9º) Indica en las siguientes actuaciones a qué técnica preventiva hacen referencia (seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicosociología o medicina preventiva):

a) Medir el aire de una fábrica para detectar la presencia de contaminantes químicos.

b) Diseñar herramientas seguras que impidan el contacto eléctrico.

c) Hacer pausas cada 2 horas de 10 minutos que disminuya la fatiga frente al ordenador.

d) Realizar reconocimientos médicos anuales.

e) Elegir sillas cómodas para los trabajadores.

f) Organizar el trabajo a través de rotación de tareas para evitar la monotonía.

¿SABÍAS QUE...?

Los resguardos de las máquinas

Los elementos móviles de las máquinas son causa de graves accidentes de ahí la importancia de los resguardos que se añaden a estas máquinas.

Los resguardos pueden ser fijos (van atornillados o unidos con soldadura a la máquina) o bien móviles (se ponen y quitan mientras no se realiza una operación). Los resguardos móviles suelen tener una función de bloqueo (como la lavadora), de manera que debe pasar un tiempo para poder abrirlos voluntariamente y así evitar el contacto con el movimiento residual de las piezas peligrosas.

A) Técnicas de prevención

Los tipos de técnicas de prevención son las siguientes:

Seguridad

- Trata de evitar los **accidentes de trabajo**, para lo cual recoge información sobre los accidentes ocurridos y sus estadísticas y localiza los focos de riesgo.
- Posteriormente, actúa sobre las condiciones de seguridad más problemáticas como las instalaciones, lugares de trabajo, equipos y máquinas, para evitar los riesgos en su origen.

Higiene industrial

- Previene las **enfermedades profesionales** por la presencia de contaminantes físicos, químicos y biológicos.
- Para ello se encarga de recoger muestras de contaminantes, valorar si superan el máximo umbral permitido para considerarlos no tóxicos y, de ser así, corregir la situación.

Ergonomía

- Trata de evitar la **fatiga** en el trabajo adaptando el trabajo al trabajador.
- Ello lo consigue a través del diseño de herramientas y máquinas para que no produzcan fatiga, y con el diseño de los puestos de trabajo en cuanto a tiempos, espacios, etc., para que el trabajo sea lo más cómodo posible y al mismo tiempo aumente la productividad.

Psicosociología

- Es una técnica de lucha contra la **insatisfacción** laboral.
- Utiliza medidas de organización del trabajo y diseño de puestos para que la motivación laboral y la satisfacción laboral sean posibles.

Medicina del trabajo

- Son las técnicas médicas que tratan de **prevenir la pérdida de salud**, actuando también en la curación y rehabilitación de la enfermedad o el accidente.
- Entre sus funciones se encuentran: la vacunación y los reconocimientos médicos periódicos principalmente, si bien también actúan ayudando en la curación y rehabilitación tras un accidente.

B) Técnicas de protección colectiva

Estas técnicas protegen a varios trabajadores de los posibles daños al estar en contacto con riesgos laborales. Las técnicas de protección no evitan los riesgos, conviven con ellos, pero en caso de que se materialicen intentan reducir o evitar los daños en los trabajadores. **Algunas de las técnicas de protección colectiva** más usuales son:

- Las **barandillas y redes de seguridad** frente al riesgo de posibles caídas.
- Los **resguardos de las máquinas** que impiden el contacto del trabajador con una parte de la máquina que es peligrosa, de manera que se eviten los golpes, cortes o atrapamientos.
- Los **dispositivos de seguridad** que impiden que un trabajador realice una maniobra peligrosa. Por ejemplo una **célula fotoeléctrica** que detecta el cuerpo humano (como el ascensor) y detiene la máquina, o **un doble mando** que obliga a tener las dos manos ocupadas y si se suelta una mano también se detiene el funcionamiento de la máquina.
- La **ventilación general** o bien focalizada para evitar la presencia de contaminantes químicos.
- Las **pantallas**, como las que evitan la proyección de partículas sobre el trabajador o las pantallas acústicas frente al ruido.

C) Los equipos de protección individual (EPIs)

Son la **última medida en la prevención** de riesgos laborales, ya que previamente se tienen que tomar las medidas de prevención y las de protección colectiva.

Se define como equipo de protección individual **cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja** de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

No se consideran EPI: la ropa de trabajo corriente y los uniformes que no estén específicamente destinados a proteger la salud del trabajador; los equipos de los servicios de socorro y salvamento; los equipos de protección individual de los militares, policías, protección civil; los equipos de protección individual de los medios de transporte por carretera; el material de deporte; el material de autodefensa o disuasión; los aparatos portátiles para la detección y señalización de riesgos. Por ejemplo, los uniformes de trabajo (batas) de los vendedores de un almacén de repuestos no se considerarían EPIs.

Existen **múltiples EPIs** para las distintas partes del cuerpo, siendo **los más usuales**:

Cabeza	- Cascos - Gorros, gorras, sombreros
Oídos	- Tapones - Orejeras
Ojos y cara	- Gafas de montura - Pantalla facial - Pantalla para soldadura
Vías respiratorias	- Mascarilla filtrante partículas - Mascarilla filtrante gases y vapores
Manos y brazos	- Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes y antivibratorios) - Guantes contra las agresiones químicas - Guantes contra las agresiones de origen eléctrico y térmico - Manoplas y manguitos
Piernas y pies	- Calzado de seguridad. - Calzado de protección contra calor / frío - Calzado frente a la electricidad
Tronco y abdomen	- Chalecos, chaquetas y mandiles de protección contra las agresiones mecánicas / químicas - Chalecos termógenos y chalecos salvavidas - Mandiles de protección contra rayos X - Fajas y cinturones antivibraciones
Total del cuerpo	- Arneses - Ropa de protección - EPIs contra las caídas de altura

Click en la web

¿Qué EPIs crees que son necesarios para trabajar en el sector de tu ciclo formativo?

Puedes acceder a la página web de Asepal (www.asepal.es) que es una asociación que engloba a 75 empresas dedicadas al diseño, fabricación y comercialización de EPIs.

También puedes acceder al INSST (www.insst.es), el cual dispone de un portal temático exclusivo para equipos de protección individual.

Ejercicios

10º) Isabel va a entrar a trabajar en un servicio de prevención, por lo que en la entrevista le indican que debe poner al menos un ejemplo de los siguientes EPIs que protejan:

a) El tronco frente a rayos X.

b) Los oídos en una carpintería metálica.

c) Todo el cuerpo para evitar caídas en una obra.

d) Los ojos y la cara para un soldador.

e) Los pies de un electricista.

f) Las vías respiratorias en un trabajador expuesto a gases.

Ejemplo 4

Luis trabaja en una fábrica metalúrgica encargándose de las reparaciones eléctricas y de que todas las instalaciones de baja tensión estén en correcto funcionamiento. ¿Qué EPIs deberá utilizar Luis para protegerle de los posibles riesgos laborales? **Solución**:

Luis deberá utilizar unos guantes dieléctricos y un calzado de seguridad que le protejan contra la electricidad. Además, también existen cascos especiales eléctricamente aislantes para aumentar la resistencia al paso de la corriente eléctrica así como ropa aislante frente a tensiones eléctricas de hasta 500 voltios. Por último, deberá utilizar algunos accesorios como pértigas y alfombras que le protejan del contacto eléctrico o aumenten la resistencia. Hay que tener en cuenta que los EPIs no son el único elemento de protección y hay que anteponer las medidas preventivas y de protección colectiva que incidan en la instalación eléctrica.

Repasa conceptos

A) Concepto de salud y prevención

1. Un riesgo laboral es:

a) Cualquier característica del trabajo que puede influir en que aparezca un accidente.

b) Un peligro grave para el trabajador.

c) La posibilidad de sufrir un daño por el trabajo.

2. El conjunto de medidas para evitar o disminuir los riesgos laborales en la empresa hace referencia a:

a) Las condiciones de seguridad.

b) Las condiciones medioambientales.

c) La prevención de riesgos laborales.

d) La legislación en prevención.

B) Accidentes de trabajo

3. Para que desde el punto de vista legal exista un accidente de trabajo:

a) Deben existir daños materiales.

b) Deben existir lesiones en las personas.

c) No es preciso una relación causa-efecto entre trabajo y accidente.

d) Ninguna es cierta.

4. Una imprudencia profesional de un trabajador que conlleva un accidente dentro del trabajo:

a) No es considerado accidente de trabajo por ser imprudencia.

b) No es considerado accidente de trabajo si hay falta de medidas de prevención de la empresa.

c) Es considerado accidente de trabajo si es debido al ejercicio habitual del trabajo y la confianza que éste inspira.

d) Es considerado accidente de trabajo solo si es por realizar tareas distintas de su categoría profesional y de ahí la imprudencia.

5. Desde el punto de vista de la prevención, para que exista un accidente de trabajo:

a) No se precisa que existan lesiones en las personas.

b) Cualquier acontecimiento no previsto, anormal, que interrumpa la actividad y que pueda llegar a ocasionar lesiones ya se considera accidente de trabajo.

c) Incluye también los incidentes donde no hay lesiones o daños.

d) Todas son ciertas.

C) Enfermedad profesional, fatiga e insatisfacción

6. Es cierto respecto a la enfermedad profesional:

a) Existe un sistema mixto para saber si es enfermedad profesional o no, donde hay una lista cerrada y otra lista abierta con posibilidad de incluirse.

b) La lista cerrada está compuesta en 6 grupos de enfermedades.

c) Lo que destaca de la enfermedad profesional es que sus efectos son inmediatos lo que facilita su diagnóstico y relación con el trabajo que se está ejerciendo.

d) Todas son ciertas.

7. Indica cuál de las siguientes situaciones se produce un riesgo de carga mental:

a) Manejar bobinas de 25 kg en un almacén.

b) Realizar llamadas telefónicas durante 8 horas al día para promocionar la compra de un servicio de telefonía móvil.

c) Un trabajador que esperaba ser promocionado en la empresa con un sueldo elevado y sigue en el mismo puesto.

D) Medidas de prevención / protección

8. La diferencia entre las medidas de protección colectiva y las medidas de prevención es que:

a) En primer lugar se aplican las de protección colectiva y después, una vez protegido, se aplican las de prevención.

b) Las de prevención se aplican sobre el foco, sobre el origen, y las de protección colectiva sobre el trabajador.

c) Las de prevención se aplican sobre el foco, y después se aplican las de protección colectiva sobre el medio de transmisión.

9. No es una técnica de protección colectiva:

a) Las redes de seguridad.

b) La higiene industrial.

c) Los dispositivos de seguridad.

d) La ventilación general.

10. La técnica preventiva que trata de evitar la fatiga de los trabajadores es:

a) La seguridad.

b) La ergonomía.

c) La medicina del trabajo.

d) La psicosociología.

ENTORNO LABORAL

ACCIDENTES MORTALES Y GRAVES

Detrás de los números y las estadísticas de accidentes laborales mortales y graves **hay personas y circunstancias concretas**. De las siguientes noticias sobre accidentes de trabajo elige las 5 que más se aproximen a tu sector o que más te llamen la atención e indica a qué se debe el accidente y qué se podría haber hecho para haberlo evitado. Después organizar grupos de 3 alumnos y realizar una presentación en clase de 5 minutos donde expongáis vuestras noticias elegidas, indicando las causas y qué medidas se deberían haber tomado para evitar el accidente.

www.elpais.com.

29/11/2022. Qatar reconoce la muerte de al menos 400 trabajadores migrantes en la preparación del mundial.

09/07/2022. Muere un hombre electrocutado mientras trabajaba en una calle de cardona.

25/05/2021 Muere un repartidor al chocar la moto que conducía con un coche en la a 3.

09/08/2021. Mueren dos trabajadores en burgos al caer desde una altura de 10 metros en una nave.

03/07/2019. Mueren intoxicados tres trabajadores cuando limpiaban una bodega en Zaragoza.

22/06/2019. Cuatro heridos tras una explosión en una central hidroeléctrica.

31/05/2019. La fuga de amoníaco en una fábrica de Tarragona causa la muerte de un trabajador y 15 heridos.

15/03/2019. La muerte de un becario evidencia su desprotección.

www.elperiodico.com

17/02/2023. Muere un hombre en Sant Julià de Ramis cuando reparaba un camión.

12/04/2019 Cuatro empresarios le quitaron el uniforme a un trabajador muerto en un accidente.

29/11/2018 15.000 voltios han dejado a un joven electricistas sin dos brazos y una pierna.

www.elmundo.es

22/04/2023. Dos muertos y seis heridos graves al arder un restaurante en el barrio de Salamanca de Madrid

11/04/2018 Fallece un hombre tras ser aplastado por una carretilla elevadora.

www.abc.es

10/05/2023. Muere un trabajador tras quedar atrapado en una máquina industrial en la localidad valenciana de Buñol.

14/09/2022. Fallece un trabajador atrapado en una carretilla elevadora

12/09/2022. Un trabajador sufre un fuerte traumatismo al caerle un cuadro eléctrico en la cabeza en Herencia.

01/08/2022. Un hombre muere electrocutado en un accidente laboral en la localidad castellonense de Almazora

12/11/2021. Un hombre sufre quemaduras en el 30% del cuerpo cuando manipulaba una radial en Alicante

27/06/2019 Muere un mecánico en el acto al caerle encima un coche en un taller de Móstoles.

26/06/2019 Los infartos y derrames cerebrales primera causa de muerte laboral en España.

27/05/2019 Muere un trabajador de 32 años tras volcar una carretilla y quedar atrapado debajo.

27/05/2019 Muere un ciclista de reparto a domicilio en un domicilio.

10/05/2019 Un trabajador de 29 años muere al ser "engullido" por la máquina que estaba limpiando.

23/04/2019 Fallece en Cuéllar un trabajador del servicio de limpieza atropellado por el camión de la basura.

15/04/2019 Muere un albañil de 53 años al caer del andamio desde un tercer piso en Alicante.

17/03/2019 Muere un hombre aplastado por un tractor en Banyeres de Mariola.

10/02/2019 Un obrero muere al caer la grúa que manejaba en Barcelona.

04/02/2019 Un hombre muere al ser arrollado por un turismo cuando estaba s

04/02/2018 Muere un trabajador al caer por el hueco de un ascensor en Gandía.

26/10/2018 Dolor en Canarias por el atropello de un trabajador de mantenimiento de autovía.

20/09/2018 Herido muy grave tras una caída en altura mientras limpiaba cristales en Talavera.

www.20minutos.es

09/05/22. Un muerto en un accidente laboral en ikea.

31/08/21. La enfermedad cardiovascular es la primera causa de muerte laboral con un 39 de los accidentes laborales mortales.

UN INFARTO EN EL TRABAJO

"Sufrir un infarto tras discutir con el jefe es accidente laboral"

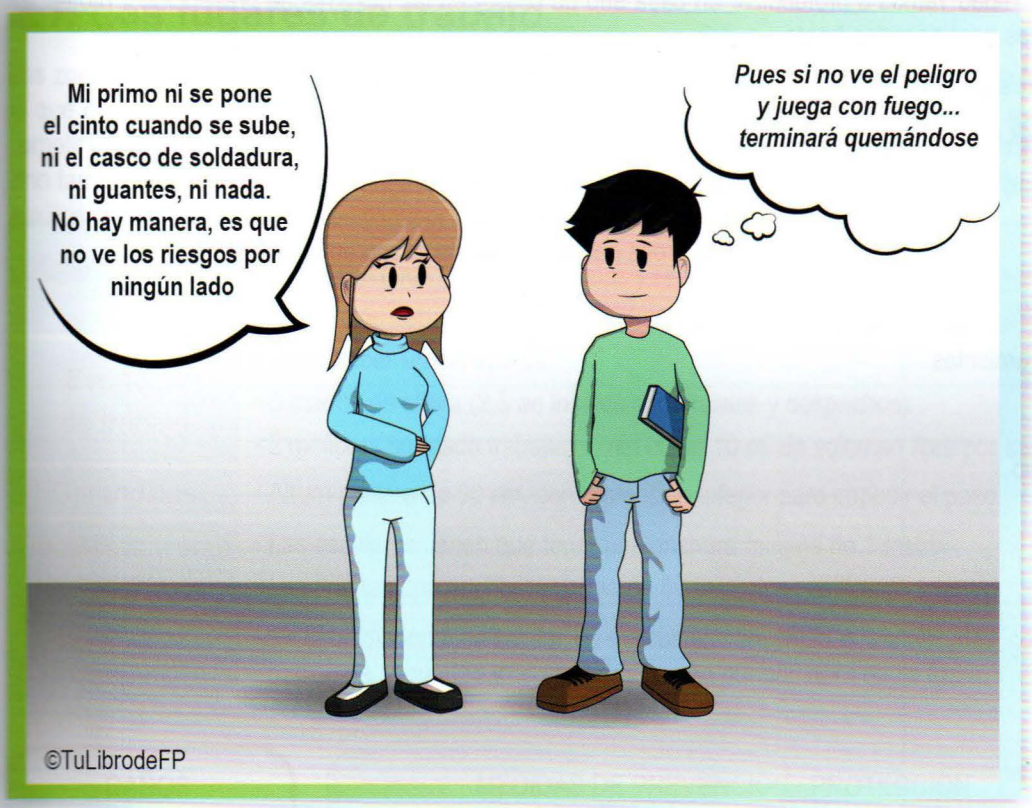
El INSS (Instituto Nacional de Seguridad Social) en Álava ha considerado accidente de trabajo el infarto agudo de miocardio que sufrió una trabajadora de la limpieza de 56 años tras sostener una fuerte pelea con su jefe. La empleada se encuentra de baja, según informa CCOO, cuya Área de Salud Laboral en Euskadi presentó la reclamación. El INSS reconoce el derecho de la empleada a que la mutua le dé la prestación como contingencia profesional por el tiempo que esté de baja, así como un recargo, si lo solicita, por falta de medidas de seguridad de la empresa.

En un comunicado, CCOO explica que esta empleada realizaba tareas de limpieza en una empresa vizcaína del sector de servicios deportivos en la que "durante años había soportado un trato insostenible por parte del máximo cargo de la empresa". El pasado mes de enero, debido a una fuerte discusión con esta persona, la limpiadora sufrió en su puesto laboral un cuadro de ansiedad, con desvanecimiento y dificultades respiratorias. Tras pasar nueve días hospitalizada en Basurto (Bilbao), se le ha diagnosticado síndrome de remodelación cardíaca (Balloning) y actualmente sigue de baja con diagnóstico de infarto agudo de miocardio, ansiedad y estrés. Fuente: Extracto de noticias de El País. 13/05/08.

a) ¿Qué se le ha diagnosticado a la trabajadora tras la discusión con su jefe? ¿Qué tipo de contingencia lo ha considerado el INSS? ¿Por qué?

b) ¿Qué opinas de que esta situación sea calificada como accidente de trabajo? ¿Crees que si hubiera ocurrido con un compañero de trabajo se calificaría también como profesional?

Unidad 3
Factores de riesgo y su prevención



RESULTADO DE APRENDIZAJE 2.
Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en prevención de riesgos laborales.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
1. Los factores de riesgo laboral 2. Factores de riesgo derivados de las condiciones de seguridad 3. Factores de riesgo derivados de las condiciones medioambientales 4. Factores de riesgo derivados de la carga de trabajo 5. Factores de riesgo derivados de la organización del trabajo	CE 2.b) Se han clasificado y descrito los tipos de daños profesionales, con especial referencia a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, relacionados con el perfil profesional del título.	Fichas prácticas ERGA-FP Fichas riesgos familias FP INSST Fichas prevención 1º a 12º y 14º Ejercicios 1º a 16º Repasa conceptos Noticias de prensa Aquí hay trabajo
6. Evaluación de riesgos laborales	CE 2.c) Se ha determinado la evaluación de riesgos en la empresa u organismo equiparado y definido las técnicas de prevención y de protección que deben aplicarse para evitar los daños en su origen y minimizar sus consecuencias.	Ficha prevención 13º

1. Los factores de riesgo laboral

En la anterior unidad vimos de forma general los factores de riesgo laboral que podían aparecer en el trabajo.

En esta unidad vamos a profundizar en cada uno de ellos y en las medidas de prevención y protección necesarias para hacerles frente.

¿Qué riesgos laborales crees que aparecen en tu ciclo formativo?

Haz check con un SI/NO en la siguiente tabla.

Al finalizar, junto al profesor de FOL, elaboraréis los principales riesgos de tu perfil profesional:

SI/NO	Pág	Riesgo	¿Dónde crees que aparece este riesgo en tu ciclo formativo?
	Pág 33	Lugares de trabajo	
	Pág 33	Maquinaria y herramientas	
	Pág 34	Riesgo eléctrico	
	Pág 36	Riesgo de incendio	
	Pág 39	Ruido	
	Pág 40	Vibraciones	
	Pág 41	Radiaciones	
	Pág 41	Temperatura	
	Pág 42	Iluminación	
	Pág 43	Agentes químicos	
	Pág 44	Agentes biológicos	
	Pág 46	Carga física	
	Pág 46	Carga mental	
	Pág 47	Pantalla visualización datos	
	Pág 47	Riesgos psicosociales	

Pero, ¿qué riesgos son los de mi familia profesional?

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado unos **manuales básicos** y **vídeos** para explicar los **distintos riesgos profesionales de cada una de las 26 familias profesionales** de FP, material que está enfocado para los alumnos de FP. Lo puedes encontrar en:

https://www.insst.es/documentacion/material-docente/material-didactico-de-prl-para-la-formacion-profesional

Pues ver **algunos ejemplos** de manuales básicos de familias profesionales en los siguientes enlaces:

Administración y gestión	https://acortar.link/1zAHwv
Electricidad y electrónica	https://acortar.link/t68Hrc
Hostelería y turismo	https://acortar.link/HI02Dk
Imagen personal	https://acortar.link/nJ5alQ
Sanidad	https://acortar.link/PGgZUz
Servicios socioculturales y la comunidad	https://acortar.link/w6j6dg
Transporte y mantenimiento vehículos	https://acortar.link/heTh6D

FÍJATE

Los riesgos laborales no son solo aquellos que pueden provocar un accidente o una enfermedad, sino también las condiciones que pueden provocar fatiga o cansancio, o la insatisfacción en el trabajo.

2. Riesgos derivados de las condiciones de seguridad

2.1. Los lugares de trabajo

Las zonas de trabajo no pueden suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores, por lo que en este aspecto existe una **normativa que regula las condiciones mínimas** que deben cumplir los lugares de trabajo. Una **zona de trabajo** no es solamente el lugar donde se realizan tareas, sino también las vías de paso, los locales de descanso, los servicios higiénicos y los locales de primeros auxilios. La normativa es muy amplia, por lo que destacamos las siguientes características:

Estructuras y suelos	• Las estructuras deben ser sólidas y resistentes para soportar las cargas. • Los suelos deben ser estables, no resbaladizos, sin pendientes excesivas.
Espacios de trabajo	• Debe haber un mínimo de: • 3 metros de altura (2,5 en locales comerciales y despachos). • 2 m^2 libres por cada trabajador, así como 10 m^3 de volumen libre por cada uno.
Barandillas	• Altura mínima de 90 cm, con protección inferior para impedir el paso.
Escaleras y vías de circulación	• Las escaleras tienen que tener una anchura mínima de 1 metro. • Las puertas una anchura mínima de 80 cm, y los pasillos de 1 m.
Salidas de evacuación	• Se debe disponer de salidas de evacuación despejadas, señalizadas, con iluminación de seguridad y con puertas que se puedan abrir hacia fuera.

DAÑOS

- Resbalones
- Caídas de personas y de objetos
- Golpes con objetos

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Cumplir la normativa sobre condiciones mínimas.
- Señalización de seguridad de los lugares con riesgo.
- Mantener el orden y la limpieza.
- Protección con redes de seguridad y arneses anticaídas.

Click en la web

Los trabajos en altura son aquellos que se realizan a más de 2 metros de altura. Busca más información sobre el "trabajo en andamios prefabricados fijos" y "Seguridad en trabajos verticales" en el INSST, en "ERGA-FP", en los nº 51 y 86, y resuelve los casos prácticos:

https://acortar.link/INqvPy
https://acortar.link/vC059t

2.2. Maquinaria y herramientas

Las máquinas son uno de los principales factores de riesgo en los accidentes de trabajo, especialmente por la gravedad de los daños que ocasionan. Los posibles **daños** y las **medidas de prevención y protección frente a las máquinas son**:

DAÑOS

- Golpes
- Cortes
- Atrapamientos
- Amputaciones
- Quemaduras
- Proyección de partículas y gases
- Contacto eléctrico
- Incendio
- Sordera

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Medidas de prevención en el diseño de la máquina para que no suponga un riesgo en sí misma.
- Marcado CE como que cumple la normativa de seguridad.
- Medidas de protección colectiva:
  - » Usar resguardos para no entrar en contacto con la máquina
  - » Usar pantallas para evitar la proyección de partículas.
  - » Dispositivos de seguridad como las células fotoeléctricas, que detienen la máquina cuando detectan la presencia humana, o el doble mando que obliga a usar ambas manos.
- Uso de EPIs adecuados a las máquinas; evitar el uso de prendas holgadas, cadenas, etc, para evitar enganches.

FÍJATE

Todas las máquinas deben llevar marcado CE y contar con un manual de instrucciones en castellano a disposición de los trabajadores.

Las **herramientas** también originan accidentes de trabajo, y si bien no suelen ser tan graves como en el caso de las máquinas, sí son accidentes leves que ocurren con gran frecuencia. Los **riesgos** del uso de herramientas **provienen de**:

- Usar **herramientas no adecuadas** para la tarea que hay que realizar. Muchas veces, por comodidad, se utilizan otras herramientas que terminan por provocar un accidente.
- **Abandono** de las herramientas en lugares peligrosos, provocando caídas o golpes.
- **Transporte** inadecuado de herramientas.
- Falta de **mantenimiento y revisión**, especialmente en las mecánicas o eléctricas.

DAÑOS

- Golpes
- *Caídas*
- Proyección de partículas
- Contacto eléctrico

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Usar las herramientas solo para el fin al que están destinadas, evitando otros usos.
- *Formación en el uso de herramientas.*
- Mantenimiento y revisión.
- Transporte adecuado.
- Orden y limpieza.

Práctica 1

MAQUINARIA Y HERRAMIENTAS:

Es posible que para realizar las tareas de tu ciclo formativo debas usar equipos de trabajo: máquinas y herramientas.

a) Elabora un listado de las máquinas con las que debes trabajar en tu ciclo formativo.

b) ¿Qué tipo de daños crees que puede ocasionar el uso de esta maquinaria?

c) Entra en la página siguiente del INSST, en "ERGA-FP", nº 9, y recaba información sobre las principales medidas de seguridad en máquinas. Luego resuelve el caso práctico que aparece a continuación:

https://acortar.link/8wrCuS

d) Elabora un listado de las herramientas manuales que usas más habitualmente. ¿Qué daños crees que pueden ocasionar?

e) Entra en la página siguiente del INSST, en "ERGA-FP", nº 36, y recaba información sobre las principales medidas de prevención en el uso de herramientas manuales. Luego resuelve el caso práctico que aparece a continuación:

https://acortar.link/0kNwR0

2.3. Riesgo eléctrico

¿SABÍAS QUE...?

La electricidad no puede ser percibida por los sentidos (no se puede ver, oler, u oír), lo cual dificulta su prevención. Además, los accidentes eléctricos tienen una incidencia muy baja, en cambio suponen un porcentaje significativo de los accidentes graves.

Es la **posibilidad de circulación** de la corriente eléctrica por el **cuerpo humano**, pasando éste a formar parte del circuito. Ello puede ser debido a:

Un **contacto directo**	• Cuando se tocan **partes activas de la red** que están en tensión, como pueden ser cables, enchufes, un cuadro eléctrico, etc.
Un **contacto indirecto**	• Cuando se toca un dispositivo que normalmente no conduce la electricidad pero que **por algún fallo sí la conduce**. Por ejemplo, tocar la parte exterior de la lavadora o la nevera, que no conduce habitualmente la tensión pero que, por algún contacto interno, nos transmite a nosotros la electricidad.
Contacto de alta tensión	• Es por el **acercamiento** a dispositivos de más de 1.000 voltios. No llega a tocarse el dispositivo en sí, pero al sobrepasar la zona de seguridad que rodea al dispositivo se produce una descarga a través del aire. Se considera un contacto directo.

Los daños dependen de varios factores, siendo el más importante el **nivel de intensidad**, el cual se mide en miliamperios (mA). Otros factores importantes a considerar son el **tiempo** que dura el contacto y la **trayectoria** que sigue la electricidad: si pasa por el corazón, el tórax o el cerebro.

Los daños según el nivel de intensidad	
• 1 a 3 mA: **cosquilleos**.	• 25 mA: **parada cardio-respiratoria** si atraviesa el cerebro o el tórax.
• 5 a 10 mA: **contracciones musculares**, calambres, es posible interrumpir el contacto voluntariamente.	• 60-75mA: **fibrilación ventricular** si pasa por el corazón. Éste se vuelve anárquico y no bombea la sangre de forma regular, provocando la muerte.
• 10 mA: **tetanización**, se produce un agarrotamiento en el cuerpo que impide separarse del contacto voluntariamente.	• 1A- 5A: **paro cardiaco** reversible y **quemaduras** graves externas e internas. Éstas pueden bloquear el funcionamiento del riñón, provocando la muerte.

Estos efectos de la electricidad pueden variar según el **tiempo de exposición**, así, es igual de grave un contacto más intenso pero leve que un contacto de baja intensidad pero continuado en el tiempo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- **Protección** frente a **contactos directos**:
  - Alejar las partes activas de la instalación para impedir el contacto con ellas.
  - Interponer obstáculos, como tabiques o rejas.
  - Recubrir las partes activas con aislamientos.
- **Protección** frente a **contactos indirectos**:
  - Tomas de tierra: son cables con poca resistencia que van a tierra para que la electricidad, en lugar de circular por el cuerpo humano (que tiene más resistencia), se derive hacia la toma de tierra, ofreciendo menor resistencia a su paso.
  - Usar interruptores diferenciales para que en el caso de que haya una derivación de electricidad salte el diferencial y se corte la corriente. Hay diferenciales de varios tipos de intensidad, los domésticos suelen saltar con 30 mA.
  - Otras medidas de protección pasiva en la propia instalación: separar circuitos por transformadores, separar partes activas y masas por aislamiento, etc.
- **Medidas** sobre los **trabajadores**:
  - Informar a través de la señalización.
  - Uso de EPIs: botas aislantes, guantes aislantes, casco aislante.
  - Uso de herramientas y elementos aislantes: pértigas, taburetes o alfombras.
  - Verificar la ausencia de tensión y señalizar que se están realizando trabajos eléctricos antes de comenzar a operar.

Práctica 2

RIESGO ELÉCTRICO E INSTALACIONES ELÉCTRICAS:

Todos los trabajadores tienen la posibilidad de estar en contacto con la electricidad por cualquier circunstancia.

a) ¿Qué es un contacto indirecto con la electricidad? ¿Qué sucede con una descarga de 10 mA? ¿Y de 60 mA? ¿Qué son las tomas de tierra y los interruptores diferenciales?

b) Si en tu ciclo formativo es preciso realizar tareas que conllevan contacto con la electricidad, o si debes realizar operaciones de mantenimiento de instalaciones eléctricas, entra en las siguientes páginas del INSST, en "ERGA-FP", nº 6 y nº 23, y resuelve los casos prácticos a partir de las medidas de prevención que se señalan:

https://acortar.link/I9Nbm4

https://acortar.link/F6Kju8

2.4. El riesgo de incendio

Un incendio es un fuego no controlado que destruye algo que no está destinado a arder. Para que se produzca el fuego y se mantenga en el tiempo es necesario que aparezcan 4 elementos llamados el **tetraedro del fuego**:

Combustible. La materia que arde, que puede ser sólida, líquida o gaseosa.

Una **energía de activación** o foco de calor. Es la energía mínima que se necesita para que se inicie el fuego.

Comburente.

El oxígeno que se encuentra en el aire.

La **reacción en cadena**. Una vez se inicia el fuego, éste se mantiene en el tiempo. Ello se produce porque del calor inicial del fuego una parte se disipa en el aire, pero hay otra que se reutiliza como nueva energía de activación y evita que el fuego se extinga.

Existen 4 tipos de fuegos en función del tipo de combustible que arde. Esto es importante para saber el tipo de extintor que hay que utilizar.

Clase A: Sólidos	• Son combustibles sólidos que arden y dejan brasas, como la madera, el cartón o los tejidos.
Clase B: Líquidos	• Sustancias como la gasolina o los disolventes; o bien sólidos que al arder se convierten en líquidos, como grasas y ceras.
Clase C: Gaseosos	• Gases inflamables: butano, propano, etc.
Clase D: Metales	• Metales combustibles: sodio, potasio, etc.

Click en la web

Si quieres profundizar en la utilización correcta del extintor, entra en el INSST, en "ERGA-FP", nº 43, y resuelve el siguiente caso práctico:

https://acortar.link/LtbP3i

DAÑOS

- Muerte por asfixia e intoxicación por humos y gases.
- Quemaduras internas por inhalación de humos.
- Quemaduras externas por las llamas.
- Atrapamientos y avalanchas ocasionadas por el pánico.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Diseño de edificios contando con el uso de materiales difícilmente inflamables, protegiendo instalaciones eléctricas y con puertas cortafuegos.
- Adecuado almacenamiento de las sustancias y productos inflamables.
- Prevenir la electricidad estática en ambientes inflamables.
- Instalar sistemas de detección y alarma automáticos que detecten los humos o la temperatura.
- Instalar sistemas de extinción fijos (rociadores automáticos, bocas de incendio equipadas, etc), así como extintores portátiles, y formar al personal en su uso.

¿SABES CÓMO USAR UN EXTINTOR?

1º) Conocer el tipo de extintor adecuado:

a) El más habitual es el de polvo polivalente, pues sirve para fuegos de tipo A, B y C.

b) El de CO_2 es útil para fuegos de tipo B (líquidos) y no apaga las brasas de tipo A (sólidos).

c) En caso de presencia de electricidad deben utilizarse los extintores de anhídrido carbónico o CO2 (ya que el polvo podría conducir la corriente eléctrica) así como con equipos electrónicos / informáticos (el polvo podría dañar los componentes).

d) Para metales se usan extintores específicos para cada metal. Los de hidrocarburos halogenados están en desuso, pues perjudican la capa de ozono.

2º) Descolgar el extintor y dejarlo en vertical en el suelo.

3º) Quitar la anilla de seguridad.

4º) Realizar una descarga de prueba al aire, evitando que el viento esté en contra.

5º) Dirigir el chorro a la base de las llamas rociando en zig-zag, a una distancia de 1 metro.

FICHA PREVENCIÓN 1- RIESGOS CON EQUIPOS DE TRABAJO

Completa la siguiente ficha sobre riesgos con equipos de trabajo (aparatos elevadores) y sus medidas preventivas, según lo visto en el vídeo.

El uso de aparatos elevadores permite operaciones de elevación y transporte de cargas y personas y están presentes en todas las obras y oficios, aportando una mayor calidad, eficiencia y seguridad en la ejecución de los trabajos. Pero su uso también conlleva una serie de riesgos laborales que vamos a aprender cómo prevenirlos con la visualización del siguiente vídeo: **"Aparatos elevadores. Prevención de riesgos laborales" (6:05)** publicado por **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN.** https://acortar.link/Q1z4TK

1º) Indica los daños que pueda sufrir el operario de aparatos elevadores según al vídeo.

2º) ¿A partir de qué altura es necesario que el trabajador/a haga uso de sistemas anticaídas cuando esté realizando tareas de mantenimiento de los equipos?

3º) ¿Pueden dejarse cargas suspendidas en los equipos al finalizar los trabajos? ¿Por qué?

4º) Para evitar atropellos debe comprobarse el correcto estado de la maquinaria, en especial, ¿qué dos elementos de los aparatos elevadores revisaremos?

FICHA PREVENCIÓN 2- MÁQUINAS Y LUGARES DE TRABAJO

Descárgate las fichas de estos dos casos prácticos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo y visualiza los vídeos. Identifica las situaciones de riesgo y propón medidas preventivas.

A) **ERGA FP 101 "A toda máquina" (3:58):**

https://acortar.link/RiE0e1

Descarga la ficha del vídeo:

https://acortar.link/UFVwor

B) **ERGA FP 100 "Tráfico intenso en el almacén. Superficies de tránsito y pasillos" (2:05)**

https://acortar.link/0CTZH7

Descarga la ficha del vídeo:

https://acortar.link/ofJ59j

1º) Identifica situaciones de riesgo en cada uno de los casos.

2º) Establece medidas preventivas en cada uno de los casos.

FICHA PREVENCIÓN 3- USO DE ESCALERAS DE MANO

Entra en el siguiente enlace: https://acortar.link/RCj2C3

Aquí encontrarás un compendio de **50 primeros casos de "Pudo Haberse Evitado"**. Este compendio forma parte del proyecto "Situaciones de Trabajo Peligrosas" del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, editado por la Junta de Andalucía, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Se trata de 50 fichas donde se analizan accidentes de trabajo ocurridos en Andalucía, resumiendo y adaptando las investigaciones llevadas a cabo por el personal técnico de los Centros de Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Andalucía.

Con este trabajo se pretende por un lado instruir sobre la investigación eficaz de los accidentes que ocurren en las empresas, a fin de detectar las causas e implantar las medidas preventivas que eviten su repetición, y por otro lado dar una información que sirva a las empresas para que esos mismos accidentes no ocurran en sus centros de trabajo.

Descárgate la ficha 33: PHE 33. Caída de escalera cogiendo aceitunas.

El uso de escaleras de mano es muy habitual en cualquier profesión, por lo que analizar este caso te será muy útil. Explica las causas del accidente, y cómo podía haberse evitado.

FICHA PREVENCIÓN 4- RIESGO ELÉCTRICO

Responde a las siguientes preguntas a partir del vídeo "Riesgo eléctrico. Prevención de riesgos laborales" (3:29)

https://acortar.link/3IMpD5. Fuente: Fundación laboral para la construcción (http://www.lineaprevencion.com).

1º) Acorde al vídeo, ¿cuál es uno de los accidentes eléctricos más frecuentes?

2º) Indica si es correcta la siguiente frase: "La seguridad en la obra se garantiza con un cuadro principal que reparte la energía eléctrica a los diferentes puntos donde se necesita".

3º) ¿De quién es competencia la instalación eléctrica y su mantenimiento?

4º) ¿Qué se encuentra dentro del cuadro principal que se encarga de desconectar el circuito en caso de detectar cualquier fallo, interrumpiendo de manera inmediata el paso de corriente cuando esto ocurre?

5º) ¿Cómo se aisla cada toma de corriente para evitar la entrada de agua u otros elementos conductores?

6º) ¿Qué dos equipos de protección personal específicos se deben utilizar en cualquier trabajo eléctrico que implique una manipulación de la instalación? Describa las características de estos equipos.

FICHA PREVENCIÓN 5- EXTINTORES

Vamos a aprender cómo usar un extintor portátil con la visualización del siguiente vídeo **"Uso de extintores portátiles" (11:11)**

https://acortar.link/qJkEip. Elaborado por MC MUTUAL (www.mc-mutual.com).

Completa esta ficha sobre el contenido del vídeo:

1º) ¿Qué es un conato de incendio?

2º) Indica por orden de actuación y prioridad los 3 consejos que nos da el vídeo en cuanto al uso de extintores portátiles:

3º) En el vídeo se nos muestran 5 situaciones de diferentes tipos de fuego: fuego de tipo A (combustible sólido), fuego de tipo A (combustible sólido con brasas y humo), fuego de tipo E (presencia de electricidad), fuego de tipo B (combustible líquido), fuego de tipo B (combustibles sólidos, líquidos y gases).

Indica para cada tipo de fuego qué agente extintor debe usarse de acuerdo a lo visto en el vídeo.

4º) ¿Cómo debemos colocarnos al utilizar un extintor de polvo químico-ABC? ¿Dónde debemos efectuar la descarga?

5º) Las características del extintor de polvo químico- ABC hacen que el agente extintor tienda a apelmazarse en el fondo del mismo. ¿Qué debemos hacer si falla la descarga durante el disparo de prueba de este extintor?

6º) Enumera alguna ventaja e inconveniente de los siguientes agentes extintores: Polvo químico ABC, anhídrido carbónico, agua pulverizada.

7º) En cuanto a los extintores de anhídrido carbónico indica si son verdaderas (V) o falsas (F) las frases siguientes:

a) No es recomendable el uso de guantes durante la extinción con extintor de anhídrido carbónico.

b) No tocar jamás la boquilla de descarga cuando se haya puesto en funcionamiento.

c) Están equipados con una lanza de protección.

8º) Indica los pasos de actuación para poner en funcionamiento un extintor de anhídrido carbónico.

9º) La operación de extinción con espuma tendrá en cuenta el alcance del disparo. ¿Cuál es esa distancia? ¿Dónde debe efectuarse la descarga de un extintor de espuma?

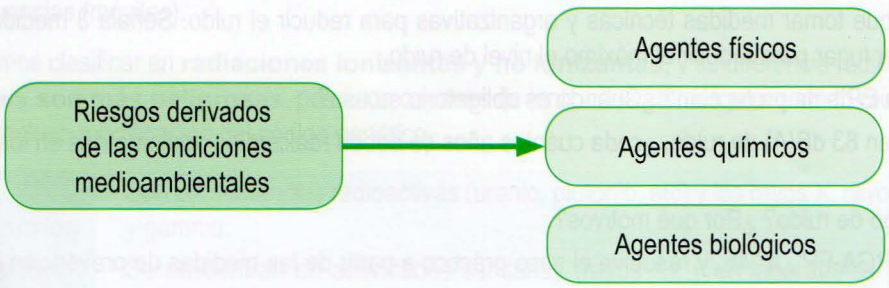
10º) ¿Desde qué distancia debe lanzarse la descarga de un extintor de polvo ABC ante un fuego tipo B (combustible líquido)?

11º) Indica qué recomienda el vídeo que debemos hacer inmediatamente después de utilizar los extintores respecto a la ubicación, la vigilancia y la ventilación.

Ejercicio práctico en tu centro.

Recorre tu centro educativo y localiza todos los extintores disponibles, sobre todo el más cercano a tu aula y fíjate qué agente extintor contienen, identificando para qué tipo de fuego son apropiados. Si es posible consigue un plano del centro y localiza los extintores en el plano del centro.

3. Riesgos derivados de las condiciones medioambientales



3.1. Agentes físicos

A) El ruido

El ruido es un **sonido no deseado y molesto** que se **mide en decibelios** (dB(A)). El oído humano puede oír entre 0 y 120 dB. Una conversación normal está alrededor de 55 dB, mientras que a partir de los 80 dB es cuando empieza a ser perjudicial para la salud, como por ejemplo los ruidos de maquinaria de talleres. El umbral del dolor se encuentra en 120 dB.

Existen **3 tipos** de ruidos:

Ruido continuo	• Que **no cambia**. Se mide con sonómetros.
Ruido discontinuo	• Cuando se produce de **forma intermitente** en intervalos de tiempo. Éste se mide con dosímetros. Por ejemplo, hay momentos en los que una máquina o herramienta emite ruidos y otros en los que está parada: se produce un ruido intermitente.
Ruido de pico o impacto	• Cuando varía de **forma brusca** en tiempos inferiores a 1 segundo. Se mide con analizadores de impactos en dB (C).

Las empresas tienen la obligación de **evaluar los niveles de ruido** para conocer la necesidad de tomar medidas de prevención y protección contra el ruido. La **normativa** señala:

- A **partir de 80dB de media** al día o a la semana (o de 135 dB de pico), las empresas deben tomar medidas técnicas y organizativas para reducir lo máximo posible el nivel de ruido.
- El límite que **nunca** deber superarse es el de **87 dB** de media o 140 dB de pico.

¿SABÍAS QUE...?

El ruido, incluso a niveles bajos, puede provocar estrés ya que aumenta la tensión arterial y esto puede derivar en problemas graves de salud como trastornos cardíacos, estomacales o nerviosos.

Además está contemplado como factor de riesgo de accidentes, ya que provoca falta de concentración en los trabajadores e impide la comunicación efectiva.

Por último, una sentencia del Tribunal Supremo de 20-6-18 ha fijado que en los puestos con más de 80 dB se debe cobrar el plus del ruido, aunque los trabajadores tengan EPIs que reduzcan ese nivel de ruido.

DAÑOS

- Sordera profesional irreversible
- Fatiga auditiva que desaparece con el descanso
- Irritabilidad
- Dolores de cabeza
- Estrés
- Taquicardia
- Insomnio
- Problemas digestivos

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- **Medidas técnicas y organizativas:**
  - » Sustitución de maquinaria y otras instalaciones ruidosas por otras que lo sean menos.
  - » Mantenimiento y revisión de instalaciones ruidosas.
  - » Disminución del tiempo de exposición de los trabajadores.
  - » Protección colectiva mediante la insonorización de locales o talleres, o encerrando las máquinas e instalaciones que ocasionen ruidos.
  - » Evaluar el nivel de ruido cada 3 años, si supera los 80 dB, y cada año si supera los 85 dB.
  - » Reconocimientos médicos con audiometrías cada 5 años, si se superan los 80 dB, o cada 3 años si se superan los 85 dB.
  - » Señalización de zonas ruidosas.
- **Medidas** sobre los **trabajadores**:
  - » Información y formación.
  - » A partir de 80 dB deben entregarse EPIs (tapones, orejeras o cascos antiruido), siendo su uso voluntario. A partir de 85 dB el uso es obligatorio.

Práctica 3

RUIDO:

a) Antes de ofrecer EPIs a los trabajadores hay que tomar medidas técnicas y organizativas para reducir el ruido. Señala 3 medidas que consideres las más importantes a aplicar en primer lugar para reducir al máximo el nivel de ruido.

b) ¿Cuándo es obligatorio que la empresa ofrezca EPIs de protección? ¿Cuándo es obligatorio su uso?

c) Si la evaluación de riesgos determina que existen 83 dB(A) de ruido, ¿cada cuántos años se deben realizar las audiometrías en los trabajadores?

d) ¿Crees que en tu ciclo formativo existe un riesgo de ruido? ¿Por qué motivos?

e) Entra en la siguiente página del INSST, en "ERGA-FP", nº 45, y resuelve el caso práctico a partir de las medidas de prevención que se señalan:

https://acortar.link/wrJcHZ

B) Las vibraciones

Se dice que un cuerpo vibra cuando se **mueve alternativamente** de un lado a otro respecto a su posición de equilibrio. Un ejemplo serían las vibraciones de un tractor o de un martillo neumático que se utiliza para taladrar el asfalto de las carreteras. El trabajador, al entrar en contacto con el elemento que vibra, sufre una serie de daños para su salud. Este contacto puede ser de dos tipos:

- **Transmisión mano-brazo**: es la más usual al utilizar herramientas o máquinas de trabajo tales como pulidoras, martillos neumáticos, apisonadoras manuales, motosierras, etc.
- **Transmisión al cuerpo entero**: es la que tiene lugar al conducir vehículos agrícolas, vehículos de obras públicas, camiones, autobuses, etc.

DAÑOS

- Transmisión mano-brazo:
  - » Síndrome del **dedo blanco** o **Raynaud**, donde se pierde sensibilidad en los dedos y por lo tanto funcionalidad en los mismos.
  - » Artrosis de codo.
  - » Lesiones de muñeca.
- Transmisión cuerpo entero:
  - » Dolores de espalda, lumbalgias, hernias.
  - » Mareos, vómitos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Diseño de maquinaria y herramientas con amortiguadores y elementos antivibratorios.
- Utilización de asientos antivibratorios en vehículos.
- Adecuado mantenimiento y revisión.
- Realización de pausas y descansos.
- Rotaciones de personal con el objeto de reducir el tiempo de exposición.
- Información y formación.
- Uso de EPIs, como por ejemplo guantes especiales antivibratorios con marcado CE.

Práctica 4

VIBRACIONES:

a) ¿Crees que existe riesgo de vibraciones en el sector de tu ciclo formativo? ¿Qué herramientas o vehículos crees que las podrían ocasionar en tu caso?

b) Entra en la siguiente página del INSST, en "ERGA-FP", nº 71, y resuelve el caso práctico sobre vibraciones a partir de las medidas de prevención que se señalan:

https://acortar.link/mYotar

C) Radiaciones

Las radiaciones **son energías** electromagnéticas que se **propagan en el espacio** y con las que convivimos frecuentemente: rayos X, rayos ultravioletas, infrarrojos, microondas, láser, radar, radioactividad, radiofrecuencias (móviles).

Las podemos clasificar en **radiaciones ionizantes y no ionizantes**, y su diferencia radica en que las **ionizantes son más peligrosas**, pues son capaces de ionizar los átomos provocando muerte celular, cáncer e incluso modificación del código genético.

Radiaciones ionizantes	• Son las sustancias radioactivas (uranio, plutonio, etc) y los rayos X, rayos alfa, beta y gamma. • Se encuentran en actividades sanitarias (rayos X), y en laboratorios y centrales nucleares.
Radiaciones no ionizantes	• Son los rayos ultravioletas, los rayos infrarrojos, el radar, las microondas, radiofrecuencias, y el láser. • Los rayos ultravioletas e infrarrojos los encontramos principalmente en trabajos de soldadura.

DAÑOS

- Rayos infrarrojos y ultravioletas:
  - Quemaduras y daños en la piel.
  - Conjuntivitis, cataratas.
- Radiaciones ionizantes:
  - Cáncer profesional.
  - Efectos sobre la reproducción.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Señalización obligatoria de la zona de riesgo y del uso obligatorio de EPIs.
- Vigilancia periódica de la salud para evaluar el nivel de radiaciones recibido.
- Limitación del tiempo de exposición a las radiaciones.
- Obligación de usar EPIs adecuados: pantallas faciales en trabajos de soldadura, protección frente Rx en sanidad.
- Formación e información.

Práctica 5

RADIACIONES EN SOLDADURA Y EN SANIDAD

a) Si en tu ciclo formativo debes realizar trabajos de soldadura, consulta en los siguientes enlaces los riesgos que producen y las normas de protección tanto para el uso de soldadura de arco eléctrico, como para soldadura oxiacetilénica y oxicorte:

https://acortar.link/LzPfqa

https://acortar.link/heAIPL

b) Si en tu ciclo formativo debes estar en contacto con radiaciones ionizantes (como Rx en sanidad), consulta las dosis máximas permitidas, las normas de señalización y las normas de protección en el siguiente enlace:

https://acortar.link/zEodrM

D) La temperatura

El organismo humano precisa mantener la temperatura corporal constante a 37 ºC, para ello dispone de unos mecanismos autorreguladores (sudor, riego sanguíneo, tiritar, etc). Cuando estos mecanismos son insuficientes, se produce el **estrés térmico**, que puede ocasionarse por exceso de calor o de frío.

Como novedad en **2023**, se ha regulado la **prohibición de realizar tareas** durante determinadas horas del día para evitar la exposición a temperaturas extremas en el caso de **alertas rojas o naranjas** *que establezca la Agencia Estatal de Meteorología.*

Además de estas situaciones de estrés térmico, la temperatura también influye en el **confort del ambiente de trabajo**, por lo que la normativa fija unas condiciones mínimas.

DAÑOS	
Por exceso de calor	**Golpe de calor**, debido a que el organismo no es capaz de asumir una temperatura interna de 42 ó 44 ºC. Provoca fiebre elevada, taquicardia, dolor de cabeza, incluso pérdida de consciencia y muerte. Otros daños como lipotimias, deshidratación, mareos, calambres.
Por exceso de frío	**Hipotermias** por un enfriamiento general del cuerpo por debajo de 35 ºC, lo que provoca problemas musculares y cardiacos, alucinaciones e incluso la muerte. Enfriamiento parcial del cuerpo, por el que se produce la congelación de esa zona del mismo.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN	
Por exceso de calor	»Ventilación natural, y en su caso artificial. »Cumplir la normativa sobre temperaturas mínimas: en trabajos sedentarios, por ejemplo en oficinas, debe estar entre 17-27 ºC, y en trabajos ligeros entre 14-25 ºC. »Reducir el tiempo de exposición. »Llevar ropa adecuada y beber agua frecuentemente.
Por exceso de frío	»Aclimatar los locales con estufas, aire acondicionado, etc. » Aislar el local si el frío procede del exterior, evitando las corrientes de aire. »Reducir el tiempo de exposición, programar descansos en lugares más cálidos. »Llevar ropa adecuada.

E) La iluminación

La luz **se mide en "lux"**, que es una unidad de medida que indica la cantidad de luz que llega a un lugar situado a 80 cm del suelo. Esto es así ya que, aunque las lámparas emitan mucha luz, la cantidad que llega realmente al lugar de trabajo, normalmente a unos 80 cm del suelo, será menor.

La iluminación **puede provocar daños** en los trabajadores, ya que muchos accidentes ocurren debido a una luz insuficiente. Asimismo, puede provocar fatiga visual y cansancio.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Siempre que sea posible, utilizar la luz natural.
- Disponer de una iluminación general y otra focalizada en los lugares en los que hay que ejecutar tareas, prestando especial atención a zonas peligrosas.
- Evitar los contrastes y deslumbramientos.
- Cumplir la normativa sobre la cantidad mínima de lux en los lugares de trabajo:

»Para lugares con exigencias visuales bajas: 100 lux.
»Para lugares con exigencias visuales medias: 200 lux.
»Para lugares con exigencias visuales altas: 500 lux.
»Para lugares con exigencias visuales muy altas: 1.000 lux.

- A modo de ejemplo, en un almacén se requieren 100 lux, en una oficina 300 lux y en una imprenta 1.000 lux.

Práctica 6

TEMPERATURA E ILUMINACIÓN:

a) ¿Crees que existe riesgo de sufrir temperaturas extremas en el sector de tu ciclo formativo? ¿Qué temperatura es recomendable según el tipo de actividad?

b) Entra en las siguientes páginas del INSST, en "ERGA-FP", los nº 99 y 58, y resuelve los casos prácticos sobre trabajo y calor y sobre iluminación a partir de las medidas de prevención que se señalan:

https://acortar.link/K2fmM7

https://acortar.link/FzwuBM

3.2. Agentes químicos

Los contaminantes químicos en el ambiente de trabajo pueden presentarse de varias formas:

- En forma de **sólidos**: polvos en suspensión en el aire, fibras y humos.
- En forma de **líquidos**: como los aerosoles y nieblas.
- En forma de **gases** y vapores: como el monóxido de carbono.

Estos contaminantes suelen entrar en el cuerpo humano a través de la vía respiratoria, aunque también es posible que entren por la vía digestiva, o por contacto con la piel o heridas.

Los efectos o daños que pueden provocar en el organismo humano se clasifican en:

DAÑOS

Irritantes	• Irritan la piel, como el amoniaco o el cloro.
Corrosivos	• Destruyen los tejidos, como los ácidos.
Asfixiantes	• Impiden el suministro de oxígeno, como el butano o el monóxido de carbono.
Anestésicos	• Producen somnolencia y pérdida del conocimiento, lo que puede ocasionar un accidente laboral, como los disolventes.
Sensibilizadores	• Producen reacciones alérgicas en la piel o las vías respiratorias, como el formaldehído o el polvo de madera.
Cancerígenos y mutágenos	• Provocan cáncer a largo plazo, así como alteraciones genéticas y hereditarias, como el plomo, el benceno o el cadmio.
Neumoconióticos	• Se almacenan en los pulmones provocando problemas musculares e incluso la muerte, como el amianto o el plomo.
Sistémicos	• Actúan sobre todo el sistema humano afectando a varios órganos a la vez, como el mercurio o el magnesio.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- La **higiene industrial**. Se trata de una técnica de prevención que consiste en recoger muestras de contaminantes en el trabajo, llevarlas al laboratorio y comparar su concentración con los **valores límites de exposición**, a partir de los cuales son nocivos. Se basa en la idea de que la "dosis hace el veneno", por lo que es posible tolerar ciertas dosis de contaminantes. Por último, se encarga de aplicar medidas de prevención y protección.
- Actuar sobre el foco del riesgo sustituyendo el contaminante por otro producto menos peligroso, o bien reduciendo su uso lo máximo posible.
- Realizar mediciones periódicas y recogida de muestras para evaluar el riesgo.
- Ventilación general o localizada a través de campanas extractoras que eliminen el contaminante.
- Aislamiento o alejamiento de los trabajadores del foco contaminante.
- Reducir el tiempo de exposición al contaminante.
- Formación e información a los trabajadores.
- Uso de EPIs adecuados al contaminante: mascarillas, guantes, etc.
- Etiquetado del producto contaminante donde se informe de los daños que éste puede ocasionar. La etiqueta es la primera información de seguridad que recibe el trabajador sobre un producto químico. No se debe manipular un producto sin haber leído y entendido la etiqueta.

¿SABÍAS QUE...?

HASTA 2016

Explosivo

Fácilmente inflamable

Tóxico

Comburente

Corrosivo

Peligroso para el medio ambiente

Nocivo

A PARTIR DE 2015

Explosivo

Fácilmente inflamable

Comburente

Corrosivo

Tóxico

Peligroso para el medio ambiente

Gases a presión

Atención

Peligro para la salud

Nota: A partir de 2017 solo existirán las etiquetas nuevas, coincidiendo ambas en 2015 y 2016.

Práctica 7

PRODUCTOS QUÍMICOS: MANIPULACIÓN Y ENVASADO:

Si en tu ciclo formativo es necesario manipular productos químicos peligrosos, o bien envases para sustancias peligrosas, entra en los siguientes enlaces, en "ERGA-FP", los nº 37 y 41, y resuelve los casos prácticos según las medidas de prevención que se señalan:

https://acortar.link/cpZh4f

https://acortar.link/Y7KDTm

3.2. Agentes biológicos

Son **microorganismos** que penetran en el cuerpo humano provocando enfermedades infecciosas y parasitarias, como los virus, las bacterias, los protozoos, los hongos y los gusanos.

El **contagio** puede ser a través del contacto con otras personas, con animales o bien con material contaminado, y las vías de entrada son las mismas que para los contaminantes químicos: vía respiratoria, digestiva, por la piel o a través de heridas.

El riesgo biológico afecta principalmente al **personal** de **laboratorios**, personal **sanitario**, trabajadores de la **agricultura** y de la **ganadería** o **veterinarios**, así como de las empresas que se dedican al manipulado de **alimentos cárnicos**.

Según el **riesgo de infección** los agentes biológicos, se clasifican en 4 grupos:

Grupo 1	• Poco probable que causen una enfermedad.
Grupo 2	• Pueden causar una enfermedad y suponer un peligro, pero es poco probable. Existen tratamientos. Virus de la gripe, legionela, etc.
Grupo 3	• Pueden provocar una enfermedad grave con probabilidad de propagación. Existen tratamientos. Tuberculosis, hepatitis B, brucelosis, etc.
Grupo 4	• Pueden provocar un enfermedad grave con importante probabilidad de propagación. No hay tratamientos eficaces. Virus del ébola, la viruela, etc.

DAÑOS

- Hepatitis B
- SIDA
- Tuberculosis
- Tétanos
- Fiebre de malta o brucelosis. Son fiebres muy altas durante 90 días por contacto con animales.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Medicina preventiva: vacunas y reconocimientos médicos periódicos.
- Adecuadas condiciones higiénicas en los lugares de trabajo.
- Desinfección y esterilización de los utensilios de trabajo.
- Disponer de 10 minutos para el cambio de ropa y la higiene personal de los trabajadores, empleando jabones antisépticos.
- No mezclar la ropa del trabajo y la personal. Lavar y descontaminar la ropa de trabajo en la propia empresa
- No beber ni comer en los lugares de trabajo.
- Uso de EPIs adecuados al riesgo: mascarilla, bata, botas, guantes, etc.
- Información y formación.

Práctica 8

RIESGOS DEL PERSONAL SANITARIO:

Si estudias en algún ciclo formativo de la familia profesional de sanidad, entra en el INSST, en "ERGA-FP", el nº 56, y resuelve el caso práctico con las medidas de prevención que se señalan, haciendo hincapié en las medidas tendentes a prevenir el riesgo biológico:

https://acortar.link/wN5Pzj

FICHA PREVENCIÓN 6- RIESGOS MEDIOAMBIENTALES

Vamos a visionar este vídeo sobre los riesgos higiénicos, publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) e iremos completando la ficha con la información que nos ofrece el mismo **"Riesgos Higiénicos Generales" (17:43)** https://acortar.link/EWIbXQ

A) En los lugares de trabajo podemos encontrarnos 3 tipos de contaminantes. Indica cuáles son y pon ejemplos que aparezcan en el vídeo.

A- PREGUNTAS CONTAMINANTES QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS (Empieza en el minuto 0)

A-1) ¿Cuál es la principal vía de entrada de los contaminantes químicos y biológicos en el organismo humano?

A-2) Para determinar hasta qué punto es posible trabajar en un ambiente sin que exista riesgo de contraer una enfermedad es preciso conocer la cantidad de contaminante existente. El vídeo nos muestra dos métodos para hacer estas medidas, ¿cuál de los dos es el más utilizado?

A-3) ¿Qué 5 medidas de prevención propone el vídeo para mantener la cantidad de contaminante en el lugar de trabajo al nivel más bajo posible? (Pistas: nocivas, ventilación, limpios y ordenados, dispersión, sistemas de extracción).

A-4) Si las medidas anteriores no son suficientes para evitar los riesgos, ¿a qué deberemos recurrir?

A-5) En aquellos puestos de trabajo con riesgo de penetración del contaminante por la vía digestiva, ¿qué medidas preventivas nos indica el vídeo? (Pistas: ropa, lavarse, comer).

A-6) Aparte de las acciones preventivas de tipo técnico que acabamos de repasar en las preguntas anteriores, es preciso implantar siempre medidas de tipo administrativo. Indica 2 que señala el vídeo.

B- PREGUNTAS CONTAMINANTES FÍSICOS: EL RUIDO (Empieza en el minuto 6:10)

B-1) ¿Qué causa en el ser humano el ruido excesivo?

B-2) ¿Cuál es la unidad de medida del ruido en el lugar de trabajo?

B-3) ¿Qué 2 aspectos hay que tener en cuenta para calcular el nivel de ruido diario equivalente que soporta un trabajador en su puesto de trabajo?

B-4) ¿A partir de qué nivel de ruido es obligatorio adoptar medidas de prevención?

B-5) ¿Cómo podemos mejorar los lugares de trabajo en cuanto a la exposición al ruido? Indica 3 medidas.

B-6) Cuando no es posible técnicamente reducir el nivel sonoro se debe recurrir a los EPIs. Indica los 2 EPIs frente al ruido que se mencionan.

C- PREGUNTAS CONTAMINANTES FÍSICOS: LAS VIBRACIONES (Empieza en el minuto 9:45)

C-1) Prácticamente todas las máquinas y herramientas productoras de ruido generan vibraciones que pueden causar trastornos. Enumera los trastornos que pueden provocar las vibraciones acorde al vídeo.

C-2) Las vibraciones pueden afectar al trabajador de 2 formas, ¿cuáles son?

C-3) ¿Qué equipos de protección debería utilizar el trabajador expuesto a vibraciones?

D- PREGUNTAS CONTAMINANTES FÍSICOS: EL CALOR (Empieza en el minuto 11:47)

D-1) ¿A qué se debe el golpe de calor? (Pistas: muscular, extremas, humedad, eliminación, corporal).

D-2) ¿Qué 3 efectos dañinos a nuestra salud produce el estrés térmico?

D-3) ¿Qué 3 variables se miden para evaluar la exposición al calor?

D-4) ¿Qué 4 medidas de prevención nos indica el vídeo ante el riesgo de calor?

D-5) ¿Qué 3 equipos de protección individual debería utilizar el trabajador expuesto a condiciones extremas?

D-6) ¿Qué 2 cosas se pueden hacer para evitar las deshidrataciones?

FÍJATE

¿Cómo manipular cargas correctamente?

- Apoyar firmes los pies en el suelo y separarlos.
- Doblar las rodillas para agarrar la carga (nunca doblar la espalda).
- Sujetarla firme y cargarla cerca del cuerpo.
- Mantener la espalda recta y no curvada.

4. Riesgos derivados de la carga de trabajo

La carga de trabajo es el conjunto de exigencias físicas y mentales que requiere un puesto de trabajo. Las exigencias físicas dan lugar a la carga física del trabajo, y las exigencias mentales a la carga mental del trabajo.

A) La carga física

Aparece cuando deben realizarse tareas que requieren de **esfuerzo muscular**. Los 3 factores que inciden en la carga física son:

- Los **esfuerzos físicos** a lo largo de la jornada, tanto en trabajos de pie o sentado.
- Las **posturas** incorrectas, que dan lugar a que el trabajo sea aún más pesado.
- La **manipulación manual de cargas** superiores a 3 kg. En este sentido la normativa señala que la carga máxima que puede manipularse es de 25 kg. En el caso de mujeres, jóvenes o personas de edad avanzada, la carga máxima se recomienda reducir a 15 kg, y en trabajadores entrenados y que se realice de forma esporádica puede incrementarse hasta los 40 kg.

DAÑOS

- Tendinitis
- Lumbalgias
- Hernias
- Dolores cervicales
- Síndrome del túnel carpiano.
- Epicondilitis o codo de tenista.
- Fatiga física o cansancio.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Posturas correctas, con la espalda recta, evitando poses forzadas como en cuclillas, arrodillado o encorvado.
- Formación en manipulación de cargas.
- Sustituir la manipulación manual de cargas por equipos mecánicos.
- Seleccionar personal adecuado y entrenado para cargas y esfuerzos excesivos.
- Rotación de tarea para evitar la carga excesiva a lo largo de la jornada.
- Realizar estiramientos y ejercicios de relajación.

FÍJATE

El síndrome del túnel carpiano es una enfermedad profesional que aparece por realizar movimientos repetitivos con la muñeca, lo que termina comprimiendo y lesionando el nervio del carpo, que va de la muñeca hacia los dedos pulgar, índice y corazón. Requiere intervención quirúrgica para recuperar su funcionalidad.

Antiguamente se le llamaba enfermedad del "escribiente", aunque hoy en día puede aparecer por el uso del ratón.

B) La carga mental

Hace referencia a las **exigencias mentales** del trabajo, que pueden derivar en fatiga mental debido a la **cantidad de información** que hay que manejar y al **tiempo** del que se dispone para tomar decisiones y realizar ese trabajo.

Los ejemplos más usuales de trabajadores con carga mental son los controladores aéreos, que deben manejar mucha información y tomar decisiones correctas en poco tiempo, o los operadores de las compañías de telefonía móvil, por el volumen de llamadas y de información que manejan.

DAÑOS

- Cansancio y agotamiento
- Dolores de cabeza
- Estrés
- Irritabilidad
- Insomnio

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

- Realizar pausas en el trabajo.
- Adaptar la cantidad de información a la capacidad del trabajador.
- Evitar los ruidos en el lugar de trabajo.
- Cumplir con la normativa sobre pantallas de visualización de datos.

Práctica 9

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS:

a) Indica cómo proceder para manipular cargas correctamente.

b) ¿Cuál es la carga máxima que puede manipular manualmente un trabajador según sus características personales?

c) Si entre las tareas de tu ciclo formativo debes manipular cargas de forma manual, entra en el siguiente enlace y soluciona el caso práctico, basándote en las medidas de prevención señaladas en el INSST, en "ERGA-FP", el nº 98:

https://acortar.link/7qJLrS

Práctica 10

TRABAJO EN OFICINAS:

a) ¿A qué riesgos laborales crees que están expuestos los trabajadores de oficinas? ¿Qué daños son los más frecuentes?

b) Si tu ciclo está orientado a trabajar dentro de una oficina, entra en el siguiente enlace y resuelve el caso práctico basándote en las medidas de prevención indicadas en el INSST, en "ERGA-FP", el nº 22:

https://acortar.link/1mfD7C

C) Las pantallas de visualización de datos

El uso de ordenadores ha provocado la aparición de nuevos riesgos laborales para la mayoría de los trabajadores. Estos riesgos están relacionados con la carga del trabajo, originando principalmente los siguientes daños:

DAÑOS

- Fatiga **visual**, sensación de vista cansada, pesadez en párpados y ojos, picor y escozor en los ojos. Estos síntomas son reversibles tras un periodo corto de descanso.
- Fatiga **muscular** por posturas mantenidas e incorrectas en el asiento, con dolores de espalda, calambres y hormigueo en las piernas, dolores de cuello, etc.
- Dolores de **cabeza**, insomnio, irritabilidad, ansiedad, estrés, por un exceso de carga de trabajo frente al ordenador.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

Respecto a la pantalla y la luz →

- Respecto a la **pantalla y la luz**:
  - Las pantallas no deben situarse por encima del nivel de los ojos, con el objeto de que el cuello no tenga que flexionarse para mirar hacia arriba.
  - Hay que evitar los reflejos en la pantalla, inclinándola y evitando los deslumbramientos de lámparas de techo o de mesa. Limpiar de polvo la pantalla.
  - No situar nunca el ordenador delante de la ventana o de espaldas a ésta, sino en un ángulo de 90 grados respecto a la luz, es decir, en un lateral de la habitación. Así se evita que los ojos tengan que adaptarse a la cantidad de luz que entra por la ventana cada vez que se aparte la vista del ordenador, o que se refleje la luz en la pantalla cuando se está de espaldas a ésta.
  - La iluminación recomendada es de alrededor de 300 lux.
  - Evitar el parpadeo de los caracteres en la pantalla.

Respecto al teclado y el mobiliario

Respecto a las condiciones del lugar y la organización

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN
• Respecto al **teclado y el mobiliario**: » La altura del teclado y la mesa debe ser de 60-75 cm por encima del suelo. » La mesa debe permitir apoyar los antebrazos. » El ratón debe tener reposamuñecas. » La superficie de la mesa y el teclado debe ser mate, para evitar reflejos. » Mantener una posición recta, colocando los antebrazos en un ángulo de 90 grados respecto a la mesa. » Utilizar un portadocumentos o atril para depositar los documentos que debemos copiar o leer. Éste debe situarse a la misma altura y distancia a las que está situada la pantalla, para que los ojos no tengan que forzarse en enfocar y reenfocar para ver el documento. » Asiento de trabajo. Debe ir provisto de 5 pies con ruedas y ser regulable en altura y reclinable hacia atrás. Utilizar un reposapiés. No comprimir el nervio de la parte inferior del muslo sobre el borde del asiento.
• Respecto a las **condiciones del lugar** de trabajo: » Eliminar los ruidos molestos del lugar de trabajo. » Mantener una temperatura entre 19 y 23 grados, evitando corrientes de aire.
• Respecto a la **organización del trabajo**: » Realizar pautas de descanso de 10 minutos cada 2 horas es imprescindible. » Alternar con otras tareas cuando se realicen trabajos monótonos de grabación de datos, o en trabajos que requieran manejar mucha carga de información. » Vigilancia de la salud a través de reconocimientos médicos periódicos. » Formación e información a los trabajadores.

Práctica 11

AUTOEVALUACIÓN DEL USO DE PVD:

a) ¿Cómo te sientas delante del ordenador? ¿Dónde tienes situado el ordenador en tu habitación? ¿Hay reflejos o deslumbramientos? ¿Cada cuánto descansas? ¿Tienes portadocumentos? ¿A qué altura tienes la parte superior de la pantalla?

b) Contesta con sinceridad a estas cuestiones y repasa lo aprendido para autoevaluarte y comprobar qué medidas de prevención no tomas cuando trabajas con el ordenador.

c) Entra en el INSST, en "ERGA-FP", el nº 48, resuelve el caso práctico teniendo en cuenta las medidas de prevención que se señalan en el mismo:

https://acortar.link/HKsOqr

5. Riesgos derivados de la organización del trabajo

La organización del trabajo es una fuente de riesgos laborales llamados también **riesgos psicosociales**. Tradicionalmente han sido más estudiados los riesgos que conllevan accidentes o enfermedades profesionales, pero hoy en día los factores psicosociales producen daños tan cotidianos en los trabajadores como la insatisfacción laboral, el estrés o el acoso laboral.

Los factores de riesgos psicosociales pueden provenir tanto de las **características de la empresa** (la jornada, el puesto de trabajo o la organización del mismo) como de las **características personales** del trabajador. **Ambas interactúan**, por lo que si bien tienen gran importancia las condiciones relativas a cómo está organizado el trabajo, el papel del trabajador a la hora de interpretar estas condiciones también es fundamental para que aparezca un riesgo para su salud.

Jornada	Organización del trabajo
• Jornadas prolongadas de trabajo. • Ausencia de descansos y pausas. • Trabajo a turnos. • Trabajo nocturno.	• Inestabilidad en el empleo. • Bajos salarios. • Exceso de supervisión, estilo autoritario. • Calidad de relaciones personales.
Características del puesto	**Características del trabajador**
• Si es repetitivo / monótono. • Si no hay autonomía para tomar decisiones en la realización de la tarea. • Ritmo de trabajo. • Un puesto inferior a las expectativas o capacidades del trabajador • Incapacidad para realizar las tareas.	• Su formación y capacidad para el puesto de trabajo. • Personalidad: si está orientado a la tarea y si es perfeccionista (llamado personalidad tipo A). • Su inteligencia emocional para las relaciones humanas.

Click en la web

Si quieres profundizar sobre los factores de riesgo psicosociales, entra en el INSST, en "ERGA-FP", el nº 90, y resuelve el caso práctico:

https://acortar.link/C3MDrQ

MEDIDAS DE PREVENCIÓN / PROTECCIÓN

• Evitar jornadas prolongadas. • Programar pausas y descansos. • Conocer los turnos con suficiente antelación, así como disfrutar del suficiente descanso entre cambios de turno.	• Evitar las ambigüedades en el contrato de trabajo. • Sistema salarial justo y adecuado al trabajo y rendimiento. • Estilos participativos de liderazgo. • Fomentar un clima laboral positivo.
• Rotación de puestos de trabajo, alternando tareas. • Permitir la autonomía en la toma de decisiones. • Ajustar la selección de personal a las características del puesto.	• Formación y capacitación para el puesto. • Selección de personal.

Práctica 12

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

a) ¿Has trabajado anteriormente? ¿Qué factores de los señalados en el cuadro has encontrado que afectan negativamente al trabajo?

b) ¿Qué medidas crees que deberían haberse adoptado para evitar estos riesgos psicosociales?

DAÑOS

Insatisfacción laboral	• La insatisfacción laboral es un estado negativo frente al trabajo que procede de la **diferencia existente entre las expectativas generadas** respecto al puesto **y la realidad de lo que éste es**, **y de la importancia que el trabajador le da a esa diferencia**. • Ello quiere decir que la existencia de insatisfacción no solo depende de lo "bueno o malo" que es el trabajo, sino también de si el trabajador tenía grandes expectativas puestas en él, y de la importancia que le otorga a que estas expectativas no se cumplan. Influyen los 3 factores a la vez.
Burnout	• Es el síndrome de "**estar quemado**". Se trata de una **insatisfacción laboral que se prolonga en el tiempo**, y genera en el trabajador 3 efectos: » Está **agotado** emocionalmente, no puede más. » Tiene una baja realización personal en su trabajo, ha perdido **entusiasmo** en el trabajo. » **Actitud negativa** en el trato a clientes ("que no molesten"), con un rechazo hacia su trabajo. • El trabajador, después de un largo tiempo con insatisfacción laboral, se encuentra ante una situación que no puede modificar y que ve imposible que cambie, por lo que deriva en burnout.

DAÑOS

Estrés laboral	• Es el **desequilibrio** que existe entre las **exigencias** que tiene el **trabajo** y los **recursos** que tiene el **trabajador** para solventarlas, o sea, entre la demanda de trabajo y los recursos que él tiene para cumplir con éste. De manera que depende tanto del trabajo (la faena en sí) como de la capacidad del trabajador (hay quien se ahoga en un vaso de agua). • Cuando aparece una situación de estrés la **primera reacción** es **aumentar** nuestra capacidad y nuestra **energía** para hacer frente al trabajo, pero cuando esta situación **se mantiene** a lo largo del tiempo **termina agotando** a la persona, tanto física como mentalmente, y puede ocasionar la aparición de úlceras, insomnio, irritabilidad, etc.
Mobbing o acoso laboral	• Es el **acoso psicológico** en el trabajo. Supone un maltrato continuo y deliberado por parte de los jefes o los compañeros para desestabilizar al trabajador y minarlo psicológicamente, con el objeto de que disminuya su capacidad laboral y entusiasmo y así **poder eliminarlo del trabajo**. • Las consecuencias son tanto físicas como psicológicas: trastornos digestivos, del sueño, ansiedad, depresión, etc.

¿Qué conductas se consideran incluidas dentro del acoso laboral o mobbing? Según la Nota Técnica de Prevención 476 del INSST, están incluidas las siguientes conductas:

Ataques con medidas organizacionales	Ataques con aislamiento social
• Obligar a realizar tareas contra su conciencia. • Juzgar su desempeño de una manera ofensiva. • Cambiarle de ubicación separándolo de sus compañeros. • No asignar tareas o asignar tareas sin sentido. • Asignar tareas degradantes o por debajo de su capacidad.	• Prohibir a los compañeros que hablen con la víctima. • No dirigir la palabra a una persona. • Tratar a una persona como si no existiera. • Rehusar la comunicación a través de miradas o gestos.
Ataques a la vida privada	**Agresiones, rumores y ataques a sus actitudes**
• Críticas permanentes a la vida privada de una persona. • Terror telefónico. • Hacer parecer estúpida a una persona. • Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. • Imitar los gestos, voces, etc, de una persona. • Mofarse de la vida privada de una persona. • Mofarse de las discapacidades de una persona.	• Gritar, insultar. • Amenazas verbales. • Amenazas de violencia física. • Maltrato físico. • Ofertas sexuales, violencia sexual. • Ataques a las creencias políticas y religiosas. • Mofarse de la nacionalidad de la víctima. • Difundir rumores. • Hablar mal de una persona a sus espaldas.

Práctica 13

ACOSO LABORAL:

a) ¿Has visto alguna vez conductas de acoso laboral en el trabajo? De las enumeradas en el cuadro, selecciona las 8 conductas que más crees que se producen en las empresas. Ponlas en común con tus compañeros en grupos de 4 personas.

b) ¿Por qué motivo crees que se producían esas conductas de acoso laboral? ¿Qué sucedió al final?

c) Para profundizar sobre el acoso laboral, entra en los siguientes enlaces del INSST, en NTP la nº 476, y en "ERGA-FP", el nº 75:

» Busca las 4 fases del desarrollo del conflicto y los efectos para el trabajador, para la empresa, para su entorno familiar y social, y para la comunidad: https://acortar.link/fo8pve

» Soluciona el caso práctico siguiendo las medidas de prevención que indica la nota práctica: https://acortar.link/s5M1Gw

FICHA PREVENCIÓN 7- POSTURAS FORZADAS

Vamos a visionar este vídeo publicado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) e iremos completando la ficha con la información que nos ofrece: **"Posturas de trabajo inadecuadas 2016 (INSST)" (1:56)** https://acortar.link/u3GLCN

1º) ¿Qué supone la salud postural?

2º) ¿Qué 3 efectos dañinos puede provocarnos una mala postura?

3º) ¿Qué porcentaje de la población padecerá algún trastorno de la columna a lo largo de su vida según las estadísticas del vídeo?

4º) ¿Qué 3 medidas preventivas nos ofrece el vídeo para mejorar nuestra postura laboral?

5º) ¿Qué 2 beneficios recibe la empresa ante un hábito postural correcto en sus trabajadores?

FICHA PREVENCIÓN 8- MOVIMIENTOS REPETITIVOS

Vamos a visionar 6 vídeos muy cortitos, sobre trastornos musculoesqueléticos (TME) producidos por movimientos repetitivos, publicados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) e iremos completando la siguiente ficha con la información que nos ofrecen estos vídeos:

Vídeo 1: TME Introducción (1:39) https://acortar.link/B3sz43

Vídeo 2: TME espalda (1:22) https://acortar.link/iKP5uL

Vídeo 3: TME Cuello (1:17) https://acortar.link/itPZBp

Vídeo 4: TME Hombro (1:32) https://acortar.link/NN3LEX

Vídeo 5: TME Codo (1:30) https://acortar.link/fT92BU

Vídeo 6: TME Muñeca (1:23) https://acortar.link/Szdle0

1º) En cada uno de los vídeos 2 a 6, se utiliza uno o varios ejemplos de actividades laborales que padecen estos riesgos laborales. Relaciona cada actividad laboral con el trastorno musculoesquelético (TME) asociado (espalda, cuello, hombro, codo, muñeca) acorde a los vídeos:

a) Personal limpieza de habitaciones en un hotel. b) Montadores de muebles. c) Operaria en empresa de cosmética que se dedica al empaquetado de productos en cinta transportadora. d) Personal sanitario en el manejo de personas con enfermedades o discapacidades que les impiden moverse. e) Cajera supermercado/ Dependiente pescadería.

2º) Una de las medidas preventivas que se repite en los vídeos es hacer pausas de recuperación o cambiar de tarea. ¿Cada cuánto tiempo nos recomienda hacer pausas y cuál sería la duración recomendada de la pausa?

3º) Otra de las medidas preventivas que nos muestran los vídeos es la automatización de los procesos o el empleo de equipos mecánicos. Indica para las siguientes actividades la medida preventiva específica que nos ofrece cada vídeo.

a) Montadores de muebles.

b) Personal sanitario en el manejo de personas con enfermedades o discapacidades que les impiden moverse.

c) Personal limpieza de habitaciones en un hotel.

FICHA PREVENCIÓN 9- MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

Vamos a visionar 2 vídeos sobre manipulación manual de cargas, publicados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST) e iremos completando la ficha con la información que nos ofrecen estos 2 vídeos:

Vídeo 1: Manipulación Manual de Cargas - Causas (3:47) https://acortar.link/3Fi2GN

Vídeo 2: Manipulación Manual de Cargas - Recomendaciones (3:10) https://acortar.link/C52KVt

1º) ¿Cuáles son las 5 causas que menciona el primer vídeo por las que podemos sufrir daños al manejar cargas manualmente?

2º) ¿Qué 12 recomendaciones nos da el segundo vídeo para evitar los daños en el manejo manual de cargas?

FICHA PREVENCIÓN 10- PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS

Vamos a visionar este vídeo sobre trabajos con pantallas de visualización de datos, publicado por Fraternidad Muprespa e iremos completando la ficha con la información que nos ofrece: **"PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS. Prevención de riesgos laborales. Buenas prácticas." (9:27)** https://acortar.link/qF71YI

1º) ¿Cuáles son los 3 principales problemas al trabajar con pantallas de visualización de datos (PVD) y qué porcentaje se da de cada uno de estos problemas?

2º) El origen y causas de riesgos asociados a puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD) se pueden dividir en 5 grupos. Indica cuáles son y pon un ejemplo de cada uno.

3º) ¿Qué 4 medidas preventivas nos comenta el vídeo respecto a la pantalla?

4º) ¿Qué medidas preventivas nos comenta el vídeo respecto al teclado?

5º) ¿Qué distancia debe haber libre delante del teclado?

6º) Si no podemos dejar espacio libre delante del teclado, ¿cómo podemos solucionarlo?

7º) ¿Qué 3 medidas preventivas nos comenta el vídeo respecto a la mesa?

8º) ¿Qué medidas preventivas nos comenta el vídeo respecto a la silla?

9º) ¿Qué otros objetos complementarios nos comenta el vídeo pueden ser de utilidad para un mejor confort del trabajador/a con pantallas de visualización de datos?

10º) ¿Qué 3 condiciones ambientales tendremos también que cuidar?

11º) ¿Qué 2 consejos nos da en cuanto a los programas a utilizar?

12º) En aquellos puestos en los que durante la jornada de trabajo, no pueda alternarse el uso de las pantallas con otras tareas, ¿qué le recomendaremos al trabajador/a?

FICHA PREVENCIÓN 11- TU ESPACIO DE TRABAJO EN CASA

Preguntas para reflexionar con tu compañero/a de clase sobre tu espacio de trabajo en casa:

1º) ¿Dónde estudias habitualmente en casa?

2º) ¿Tienes una mesa de estudio en tu habitación?

3º) ¿Consideras que la mesa es lo suficientemente grande para trabajar cómodamente?

4º) ¿Tienes una silla regulable en altura, con respaldo inclinable y con ruedas?

5º) ¿Cómo son las condiciones ambientales de tu lugar de estudio: iluminación adecuada, temperatura regulable, nivel de ruido adecuado,...?

6º) ¿Tienes tu espacio de trabajo ordenado?

7º) ¿Tienes ordenador en tu mesa de trabajo? ¿Consideras que se respetan todas las medidas preventivas que hemos estudiado en este apartado del tema al trabajar con pantallas de visualización de datos?

8º) ¿Cuánto tiempo pasas de manera continua delante de pantallas de visualización, ya sea el ordenador, tablet, móvil, nintendo...?

FICHA PREVENCIÓN 12- RIESGOS PSICOSOCIALES

Existe un interés creciente por conseguir una cultura preventiva respecto a lo psicosocial. Visualiza este vídeo donde se describen los resultados del proyecto "**Divulgación de herramientas para la implantación de medidas preventivas derivados de riesgos psicosociales en el sector de la construcción.**" **(4:32)** https://acortar.link/0jZxVw. Fuente: Fundación Laboral para la Construcción. Una vez visto el vídeo responde a las siguientes preguntas:

1º) Enumera los daños a la salud del trabajador que previene la prevención de riesgos psicosociales y situaciones negativas que evita.

2º) Toma nota de las preocupaciones de los diferentes colectivos del sector de la construcción (empresarios y directivos; mandos intermedios; oficiales y peones), con respecto a los riesgos psicosociales.

3º) Enumera las 5 medidas preventivas enfocadas a mejorar los riesgos psicosociales que menciona el vídeo.

6. Evaluación de riesgos laborales

Uno de los **principios** fundamentales de la actuación preventiva es que "**cuando no se pueden evitar los riesgos se deben evaluar qué riesgos son los que existen**". Este principio es importante, ya que no significa convivir porqué sí con los riesgos y basta con medirlos, se deben evitar en su origen y si no es posible, entonces se pasa a evaluarlos.

Se debe realizar por **cada puesto de trabajo** al **inicio** de la actividad y de forma **periódica** siempre que se producen cambios o existen daños o insuficiencia de las medidas.

¿**Cómo evaluar** si existen o no riesgos laborales? Existen varios métodos de evaluación, entre los que destaca el **método de evaluación de riesgos del INSST**.

Este método consiste en **valorar dos características** de cada riesgo laboral: la **probabilidad** de que ocurra el accidente y las **consecuencias** en caso de que ocurra. De su **combinación** nos sale una clasificación del **nivel de riesgo**:

		Consecuencias		
		Ligeramente dañinas	Dañinas	Extremadamente dañinas
Probabilidad	Baja	Trivial	Tolerable	Moderado
	Media	Tolerable	Moderado	Importante
	Alta	Moderado	Importante	Intolerable

El Instituto establece una **prioridad de actuación** según el **nivel de riesgo**:

Nivel de riesgo	Acciones preventivas
Trivial	**No requiere** acción específica.
Tolerable	**No se necesita mejorar** la acción preventiva, si bien se pueden considerar mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas.
Moderado	Se deben hacer **esfuerzos para reducir el riesgo**, invirtiendo en las medidas precisas, las cuales deben implantarse en un periodo de tiempo determinado.
Importante	**No debe comenzarse** el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo.
Intolerable	**No se debe continuar ni comenzar** el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

FÍJATE

- Una consecuencia ligeramente dañina podría ser un pequeño corte, irritación de ojos, dolores de cabeza, etc.
- Una consecuencia dañina haría referencia a quemaduras, asma, sordera, etc.
- Una consecuencia extremadamente dañina podría apuntar a fracturas graves, intoxicaciones, amputaciones o un accidente mortal.

Ejemplo 1

EVALUACIÓN DE RIESGOS SEGÚN EL INSST

En un puesto de trabajo se detectan los siguientes peligros, valorándose su probabilidad y sus consecuencias:

a) Sustancias tóxicas (pegamentos). La probabilidad es media y las consecuencias ligeramente dañinas.

b) Ciertos riesgos mecánicos, sobre todo golpes con partes en movimiento de la máquina, que tienen una probabilidad media de que ocurran y unas consecuencias dañinas.

c) Quemaduras producidas por soldadura. La probabilidad es alta por la ausencia de protección, y las consecuencias dañinas.

Clasifica los riesgos según su nivel e indica qué medidas de actuación habría que tomar. **Solución**:

a) Las sustancias tóxicas: probabilidad media y ligeramente dañina: riesgo tolerable. Comprobaciones periódicas.

b) Golpes: probabilidad media y dañina: riesgo moderado. Se deben hacer esfuerzos por reducirlo.

c) Quemaduras: probabilidad alta y dañina: riesgo importante. No debe comenzarse hasta que no se reduzca el riesgo.

Práctica 14

Siguiendo el método de evaluación del INSST, evalúa las siguientes situaciones e indica qué acción preventiva debería llevarse a cabo:

a) Un pequeño corte que es ligeramente dañino y cuya probabilidad de que ocurra es baja.

b) Una quemadura con el fuego de la cocina, que es dañino, cuya probabilidad de que ocurra es media.

c) Una intoxicación con benceno, que es extremadamente dañino, y cuya probabilidad de que ocurra es media.

FICHA PREVENCIÓN 13- EVALÚA LOS RIESGOS DE TU CICLO FORMATIVO

Método general de evaluación del INSST

En la anterior unidad didáctica vimos que uno de los métodos de evaluación de riesgos más utilizados es el del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Una vez identificados en esta unidad cuáles son los factores de riesgos laborales que pueden aparecer en un puesto de trabajo, vamos a evaluar **qué riesgos son los más frecuentes en tu ciclo formativo o en un sector similar**. Para ello, entra en el siguiente enlace, donde encontrarás todas las "Guías para la acción preventiva" que ha elaborado el INSST hasta la fecha. Se trata de unas guías sencillas de evaluación de riesgos pensadas para las "microempresas", de manera que no requieren de grandes conocimientos técnicos para ser aplicadas.

Entra en el buscador del http://www.insst.es y pon "Catálogo de publicaciones", a continuación pincha en "Catálogo de publicaciones del INSST" y en "Desplegar todos los niveles". En él encontrarás **"Guías para la acción preventiva (35)"** donde aparecerán todas las guías que hay elaboradas.

1º) ¿Cuál de las guías que aparecen crees que puedes utilizar? Si no está la de tu sector, elige alguna cercana a él.

2º) ¿Cómo utilizar la guía?

Realiza un chequeo de un puesto de trabajo habitual de tu sector (puedes utilizar el aula-taller de tu instituto), indicando sobre la misma guía:

» Si aparecen los posibles peligros que se indican en la guía.

» Contesta las preguntas aclaratorias (en el caso de que tengas información sobre ellas).

» Marca con una cruz qué acciones preventivas cabría realizar para mejorar la seguridad (por ejemplo en el aula-taller).

A modo de **ejemplo**, en la guía de **taller de carpintería** encontrarás los peligros clasificados de la siguiente manera:

Locales y equipos de trabajo	• Cortes y amputaciones por elementos cortantes de máquinas y herramientas • Golpes por movimientos incontrolados de elementos de máquinas o materiales • Proyección o desprendimiento de virutas o partículas de madera • Caídas de altura • Caídas en el mismo plano
Electricidad	• Contacto eléctrico
Agentes físicos	• Fuentes de ruido
Sustancias químicas	• Contactos con productos que contienen sustancias químicas
Incendio y explosión	• Riesgo de incendio • Riesgo de explosión
Diseño de los puestos de trabajo	• Trabajos realizados manejando cargas o en posiciones forzadas • Condiciones medioambientales del local de trabajo • Iluminación del lugar de trabajo
Organización del trabajo	• Situaciones de trabajo que producen estrés • Relaciones entre los trabajadores • Conductas personales ante los riesgos • Estado y utilización de los EPIs

3º) Valorar, para cada peligro que se ha señalado, si el **daño** que produce es ligeramente dañino, dañino o extremadamente dañino, así como si la **probabilidad** de que ocurra es baja, media o alta. De la **combinación** de ambos, aplica la tabla para saber si el riesgo es trivial, tolerable, moderado, importante o intolerable. Para realizar este apartado ayúdate de la teoría del tema anterior sobre evaluación de riesgos.

4º) Por último, establece qué **acciones preventivas** son prioritarias ante los riesgos moderados, importantes e intolerables. Ponlas en común con tus compañeros en **grupos de 3-4 alumnos y redactad una ficha** de evaluación de riesgos a partir de los peligros detectados y de las acciones preventivas necesarias.

Anexo: Señalización de Seguridad

Señales de advertencia

Señales de obligación

Señales de prohibición

Señales de lucha contra incendios

Señales de salvamento y socorro

FICHA PREVENCIÓN 14 - SEÑALIZACIÓN

Completa la siguiente ficha acorde a lo visto en el vídeo **"Señalización de seguridad" (13:44)** del INSST: https://acortar.link/AFAT7I

1º) Señala las frases que sean correctas:

a) La señalización es un recurso más a emplear pero no elimina el riesgo.

b) La señalización consigue eliminar los riesgos laborales.

c) La señalización es una técnica complementaria que estimula nuestros sentidos y permite que nos apercibamos de un peligro.

d) La señalización es una técnica sustitutiva de cualquier medida preventiva o de protección.

e) El hecho de señalizar el peligro indica que éste se ha eliminado.

2º) El vídeo recoge 5 requisitos que debe reunir la señalización para que sea eficaz. Indica entre cada una de las siguientes parejas el requisito correcto:

a) Su ubicación/ Su tamaño.

b) Poca distancia al receptor/ Mucha distancia al receptor.

c) Que sea exclusiva de esa empresa/ Que sea advertida con antelación.

d) Que se tenga conocimiento previo de su significado/ No es necesario tener formación sobre su significado para entenderlas.

e) Que sea sofisticada y cada trabajador pueda interpretarla de un modo diferente /Que tenga una única y fácil interpretación.

3º) ¿Cómo podemos clasificar las señales en razón al sentido por el que la percibamos?

4º) Enumera mediante qué medios podemos señalizar ópticamente acorde a lo escuchado en el vídeo.

5º) Indica para cada color de seguridad cuál es el uso que se le da en la señalización: rojo, azul, verde, amarillo o amarillo naranja.

6º) ¿Cómo debe ser el sonido de una señal de evacuación, continuo o intermitente?

7º) Selecciona con una "X" el color y forma de las siguientes señales:

TIPO DE SEÑAL	FORMA			COLOR DE SEGURIDAD			
	Circular	Triangular	Rectangular o Cuadrada	Rojo	Azul	Verde	Amarillo
Prohibición							
Obligación							
Advertencia							
Primeros auxilios o vías de evacuación							
Equipos para lucha contra incendios							

8º) Identifica para cada una de estas 12 señales de qué tipo son y cuál es su significado:

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

Ejercicios

A) Condiciones de seguridad

1º) Clasifica los distintos riesgos según se trate de riesgos derivados de lugares de trabajo, maquinaria, herramientas, riesgo eléctrico o riesgo de incendios:

a) Un instalador de telefonía móvil que se sube a una escalera a 3 metros de altura.

b) Manejar palés con una carretilla elevadora.

c) Manipular el cuadro eléctrico sin verificar la ausencia de tensión.

d) En el almacén de una empresa de explosivos no se toman medidas frente al peligro de una chispa por electricidad estática.

e) Un peón utiliza la llave inglesa como martillo mientras sujeta un clavo por lo que termina golpeándose en los dedos.

2º) Mari Luz trabaja en una cadena de montaje de ordenadores. Su trabajo consiste en introducir las piezas en una máquina de ensamblaje para que queden unidas, para lo cual debe bloquear los resguardos y luego utilizar las dos manos a la vez en los mandos. Además, entre ella y la máquina hay una pantalla que coloca manualmente antes de comenzar a operar. Por otro lado, le han dicho que no lleve puesto ningún tipo de cadena en la muñeca.

a) ¿Qué medidas de protección colectiva tiene su puesto de trabajo?

b) ¿Qué medidas de protección individual se están usando?

c) ¿Qué tipos de daños protegen cada una de estas medidas?

3º) Antonio trabaja en un taller de fabricación de puertas y cocinas de madera. Un día, ante la ausencia del encargado, y a pesar de que no estaba autorizado, decidió utilizar la máquina de corte para cortar un tablón de madera. En un momento determinado, Antonio puso en contacto su mano derecha con la cinta de corte, amputándose dos dedos. La máquina de corte no disponía de marcado CE ni manual de instrucciones.

Indica qué medidas de prevención / protección se debían haber aplicado para evitar este accidente.

4º) Pablo y Luis trabajan en la sección de envasado de una empresa de refrescos. Debido a la presión de la empresa por aumentar la producción, han optado por inutilizar el interruptor diferencial de su sección puenteándolo para que no salte constantemente. Además, en algunos lugares de la sección de envasado los cables están pelados y hay algunos empalmes hechos con cinta aislante.

a) ¿Qué tipo de riesgos eléctricos tienen? ¿Directos o indirectos?

b) ¿Por qué salta el diferencial? ¿De qué nos informa?

c) ¿Qué medida de prevención y protección debía haberse tomado?

5º) Unos alumnos de electricidad están midiendo el paso de corriente en amperios con un amperímetro, observando distintos valores: 2 mA, 8 mA, 10 mA, 25 mA, 65 mA y hasta 1 A. ¿Cuáles son los daños a los que estarían expuestos de tocar las partes activas en tensión?

6º) A continuación se muestran diferentes factores que pueden influir en un incendio. Relaciona cada uno de ellos con el componente del tetraedro del fuego que corresponda:

a) Almacenamiento inadecuado de productos inflamables.

b) Realizar trabajos de soldadura donde saltan chispas.

c) Tirar una colilla sin apagar en un almacén.

d) Tapar una sartén con aceite de la que están saliendo llamas.

e) Echarle agua a una sartén que está ardiendo con aceite.

f) Tirar más madera a una hoguera ardiendo.

g) Tapar con una manta un pequeño fuego.

7º) Indica para los siguientes casos de qué tipo de fuego se trata (A, B, C y D) y qué extintor utilizarías.

a) Un incendio en un cuadro eléctrico.

b) Una papelera que empieza a arder.

c) Un equipo informático del que sale humo y se ven las llamas.

d) Un fuego en un taller de mecánica provocado por la gasolina.

e) Un almacén de materias primas metálicas: hierro, sodio, etc.

f) Un incendio provocado por una bombona de gas butano.

B) Condiciones medioambientales

8º) Una empresa industrial está dividida por secciones o talleres. El técnico en prevención realizó una medición del ruido en los distintos talleres encontrando que el taller A tenía un nivel de 82 db, el taller B de 86 db y el taller C de 88 db.

a) ¿Qué medidas deben tomarse de forma general en todos los talleres al superar los 80 db?

b) ¿Qué medidas concretas respecto a evaluación de ruido, vigilancia de la salud, EPIs deben tomarse para cada uno de los talleres A y B?

c) ¿Qué sucede con el taller C? ¿Crees que hay un riesgo grave e inminente? Señala la medida más inmediata que habría que tomar.

9º) Indica qué tipo de vibración (debida a transmisión mano-brazo o bien a cuerpo entero) ocasionan los siguientes equipos:

a) Un vehículo de transporte colectivo como el autobús.

b) Una excavadora.

c) Un martillo neumático para romper el asfalto.

d) Una apisonadora manual de una carretera.

e) Un tractor agrícola.

f) Una motosierra.

g) Señala los daños causados por las vibraciones mano-brazo.

Ejercicios

10º) En la última medición de ruido de una empresa se detectó que el nivel de exposición de los puestos de trabajo sobrepasaba los 85 db, por lo que la empresa propuso una serie de medidas contra el ruido. Clasifica las siguientes medidas en función de si hacen referencia a la prevención (foco), a la protección colectiva (medio de transmisión) o a la protección individual (trabajador). 1) Realizar mediciones del ruido cada año. 2) Vigilancia anual de la salud de los trabajadores mediante audiometrías. 3) Reducir el tiempo de exposición de los trabajadores mediante rotación de tareas durante la jornada diaria. 4) Comprar tapones y orejeras muy efectivos. 5) Instalar pantallas para separar las zonas de las máquinas ruidosas de la zona de trabajo de control del trabajador. 6) Formar a los trabajadores para que usen correctamente los tapones y orejeras. 7) Sustitución de la maquinaria más ruidosa por otra que lo sea menos. 8) Mantenimiento y revisión anual de la maquinaria. 9) Señalizar las zonas que superan los 85 db.

11º) Nuria y Domingo son dos amigos que acaban de comenzar a trabajar, la primera de auxiliar de enfermería en un hospital en radiología y el segundo como soldador. Han oído hablar que están sometidos a radiaciones y que deben tomar alguna protección frente a ellas pero desconocen a qué tipo están sometidos y los daños que provocan.

a) ¿De qué tipo son las radiaciones a que están sometidos?

b) ¿Qué daños provocarían las radiaciones infrarrojas, ultravioletas o las ionizantes en cada uno de ellos?

c) Señala dos medidas de protección colectiva y una individual.

12º) Leopoldo trabaja en unos invernaderos de plástico recogiendo tomates, pimientos, pepinos, entre otras verduras. En verano la temperatura llega a alcanzar los 45-50 ºC pues suele hacer unos 10-12 ºC más que en el exterior al ser un espacio muy cerrado.

a) ¿Qué daño principal y síntomas puede causar el exceso de calor?

b) Señala 2 medidas de prevención y protección para este caso.

c) Sergio que es amigo de Leopoldo, trabaja en una oficina sentado y se queja que él en invierno siente mucho frío pues está a 18 ºC. ¿Está la temperatura de la oficina entre los límites legales?

d) Maite, que es profesora y amiga de los dos, también se queja de que la temperatura en su clase es muy fría, pues se pone la calefacción para el turno de la mañana y a la tarde la apagan para que se mantenga y vaya disminuyendo. Un día midió la temperatura y observó que era de 15 ºC. ¿Está la temperatura del aula en los límites legales?

13º) En las siguientes actividades profesionales se realizan tareas en la que puede existir riesgo biológico:

a) Personal sanitario: extracción de sangre a un paciente. b) Instalación de depuración de aguas residuales: limpieza de los lodos acumulados en el fondo de un tanque. c) Clínica veterinaria: exploración de un perro con una enfermedad infecciosa. d) Empresa de productos cárnicos: manipulación de restos de los animales.

Señala 4 medidas de prevención y protección que pueden aplicarse de manera general a estos casos con riesgo biológico.

C) Carga de trabajo

14º) Laura y Raquel trabajan en un almacén de libros embalando y etiquetando los pedidos para que lleguen a su destino correctamente. Los libros llegan en cajas desde la imprenta con 21 kg de peso y cada libro pesa 1 kg. El ritmo de trabajo es frenético en temporada alta, pues los pedidos deben salir al día siguiente, embalarlos con la cantidad adecuada y el libro correcto así como etiquetarlo con el cliente que toca, por lo que además de tener que llevar peso hay que fijarse mucho y llevar la información en la cabeza por dónde van los pedidos del listado.

a) ¿Están los 21 kg de cada caja dentro de la carga máxima general?

b) Si las 2 trabajadoras están perfectamente entrenadas, ¿pueden Laura y Raquel llevar esa carga de 21 kg o se les aplica otro límite superior?

c) ¿Cuál es el límite máximo para trabajadores perfectamente entrenados?

d) Señala las 4 indicaciones básicas para manipular cargas manualmente de forma correcta.

e) ¿Están las trabajadoras sometidas a carga mental?

f) Señala una medida de prevención y protección para la carga física y otra para la carga mental.

15º) La carga física puede ser debida principalmente a la manipulación manual de cargas, a posturas forzadas y a movimientos repetitivos. Indica para las siguientes situaciones a cuál puede ser debida:

a) Un trabajador de un matadero sufre una contractura lumbar al levantar manualmente una caja de carne de cordero. En el informe de investigación aparecen como causas del accidente el alto ritmo de trabajo y el elevado peso de la carga.

b) Un trabajador se dedica a la limpieza de piezas metálicas directamente sobre el suelo, pues son de gran tamaño. El trabajador, para llegar a determinadas zonas, debe adoptar posiciones de cuclillas, de rodillas o inclinado sobre la pieza.

c) Un ayudante de cocina dedica gran parte de la jornada al pelado y corte de frutas y verduras, realizando movimientos continuos y mantenidos con los brazos, especialmente con las muñecas, lo que le ha provocado una tendinitis.

D) Organización del trabajo

16º) Indica si las siguientes situaciones se deben a insatisfacción laboral, estrés, burnout o mobbing e indica por qué:

a) Me han trasladado a un despacho sin compañeros y sin tener nada que hacer.

b) No tengo la ilusión de antes, no puedo más, necesito vacaciones.

c) Como no vuelva pronto la administrativa de baja no voy a poder procesar toda la documentación pendiente de este mes, ya me supera.

d) Yo me esperaba ganar 1000€ porque es lo que me dijeron en la entrevista, pero resulta que con los descuentos se me queda en 850€, me han engañado.

e) Cuando hablo los compañeros me ignoran como si no hubiese nadie.

Repasa conceptos

1. Entre las medidas de protección colectiva frente a máquinas encontramos:

a) Los resguardos para no entrar en contacto con la maquinaria.

b) Las pantallas para no entrar en contacto con la maquinaria.

c) Los dispositivos de seguridad para evitar la proyección de partículas.

d) El doble mando que detiene la máquina ante la presencia humana.

2. Los riesgos del uso de herramientas provienen de:

a) Del abandono en lugares peligrosos.

b) De la falta de mantenimiento y revisión.

c) Del transporte inadecuado de las mismas.

d) Todas son ciertas.

3. Los efectos sobre el cuerpo humano de un paso de la electricidad de 70 miliamperios es:

a) Se produce la tetanización, te quedas agarrotado sin poder moverte.

b) Se produce la parada cardio-respiratoria.

c) Se producen quemaduras graves, bloqueando el riñón y produciendo la muerte.

d) Se produce la fibrilación ventricular si pasa por el corazón, ya que éste se vuelve anárquico y no bombea la sangre de forma regular.

4. Un extintor del tipo polvo ABC nos indica que:

a) Es un extintor válido para apagar metales.

b) Es un extintor válido solo para líquidos como el aceite.

c) Es un extintor válido para instalaciones eléctricas.

d) Es un extintor válido para sólidos, líquidos y gases.

5. Entre las medidas técnicas y organizativas frente al ruido tiene prioridad por ir dirigida al foco:

a) Entregar los EPIs cuando se esté expuesto a más de 85 dB.

b) Sustituir la maquinaria ruidosa por otra menos ruidosas.

c) Colocar pantallas para evitar la propagación del ruido.

d) Reconocimientos médicos cada 3 años si supera los 85 dB.

6. Las vibraciones pueden ser producidas por:

a) La transmisión en mano-brazo a través herramientas como pulidoras, martillos neumáticos o apisonadoras manuales.

b) La transmisión al cuerpo entero al conducir vehículos agrícolas u obras públicas.

c) Ambas son ciertas.

7. En los trabajos sedentarios en oficinas la temperatura debe estar entre:

a) 14-25ºC.

b) 17-27ºC.

c) Ninguna es cierta, depende de cada centro de trabajo.

8. La higiene industrial respecto al riesgo químico se encarga de:

a) Etiquetar el producto contaminante donde se informe de los daños.

b) Recoger muestras del contaminante, enviarlas al laboratorio y compararlas con los valores límite de exposición para saber si la exposición está siendo nociva.

c) Se basa en la filosofía de que la dosis no hace el veneno, por lo que hay que eliminar totalmente la exposición a contaminantes químicos.

d) Todas son falsas.

9. Respecto a la manipulación manual de cargas es cierto que:

a) Aparece un riesgo cuando se manejan más de 5 kg.

b) La carga máxima a manipular es de 20 kg.

c) En mujeres, jóvenes o personas de mayor edad la carga máxima recomendada será de 18 kg.

d) En trabajadores entrenados podrá llegar la carga máxima a 40kg si es de forma esporádica.

10. Para manipular una carga correctamente:

a) Hay que doblar la espalda manteniendo las piernas rectas.

b) Hay que mantener los pies lo más juntos posibles.

c) Haya que doblar las rodillas para agarrar la carga.

11. El concepto de estrés laboral hace referencia a:

a) La diferencia entre lo que espera el trabajador del trabajo y lo que realmente recibe.

b) *El estar quemado debido a que está agotado, no puede más.*

c) El desequilibrio entre lo que exige el trabajo y los recursos del trabajador para hacerle frente.

d) El cansancio por la cantidad de información que hay que manejar.

12. Es una conducta de acoso laboral:

a) No asignar tareas o asignar tareas sin sentido.

b) Prohibir a los compañeros hablar con la víctima.

c) Tratar a una persona como si no existiera.

d) Todas son conductas de acoso laboral o mobbing.

ENTORNO LABORAL

Contaminantes químicos: el amianto.

"30 muertes confirmadas por el amianto en Ferrol"

El amianto fue la causa directa de la muerte de 30 operarios de los astilleros públicos de la ría de Ferrol. Un equipo de neumólogos del hospital ferrolano Arquitecto Marcide ha probado, por primera vez, la íntima relación que existe entre el cáncer de pulmón que les costó la vida y su prolongada exposición al amianto, un material cancerígeno empleado durante décadas como aislante en la construcción de buques.

Muy probablemente, las víctimas silenciosas del amianto en España se cuentan por centenares, pero es la primera vez, según la Junta de Galicia, que un estudio científico pilotado por facultativos españoles constata la "relación directa" entre este mineral y la muerte de los operarios que lo manipularon sin protección casi a diario durante su vida laboral. "Demuestra que las enfermedades pulmonares de los trabajadores de los astilleros de Ferrol se relacionan con niveles altos de amianto en el pulmón en el 97% de los casos", ha resaltado el Sergas, el Servicio Gallego de Salud, que firma el estudio.

Este material tan corrosivo para el pulmón se popularizó en la década de los 50 en la construcción naval porque era abundante y barato, funcionaba bien como aislante térmico y soportaba temperaturas extremas. También abunda en los tejados y tuberías de los bloques de edificios construidos en la segunda mitad del siglo XX, y su uso en España- aunque se limitó en 1984 y 1993- no se prohibió definitivamente hasta 2001.

Las microscópicas fibras de asbesto se desprendían del material, eran inhaladas por los obreros que lo manipulaban y colonizaban sus pulmones hasta dañarlos, causando un sinfín de dolencias, como enfisemas, cáncer de pleura o peritoneo, que resultaron mortales, en muchos casos.

Para probar sus devastadores efectos sobre el aparato respiratorio, los neumólogos ferrolanos analizaron las muestras extraídas de los dos pulmones de 30 hombres con edades comprendidas entre 56 y 89 años. En todos los casos, se trataba de antiguos trabajadores del sector naval que habían estado expuesto al amianto y que desarrollaron enfermedades pleurales, pulmonares o peritoneales que les condujeron a la muerte. Una autopsia específica reveló que el nivel de concentración de fibras de amianto en los pulmones superaba "los mil cuerpos de amianto por gramo de tejido seco". Un nivel de contacto muy elevado.

Los resultados de la investigación, liderada por la neumóloga ferrolana Carmen Diego, se dieron a conocer en el último congreso de la Sociedad Española de Neumología y Cirugía Torácica, celebrado en Oviedo. La importancia de este informe radica, según el Sergas, en que certifica "una relación directa científicamente confirmada entre la exposición al amianto y la enfermedad".

La ría de Ferrol es la región de España donde se concentra el mayor número de afectados por asbestosis. Son 3.500, según los cálculos de Agavida, la entidad gallega que agrupa a los familiares de las víctimas. Avida, la asociación española, calcula que los damnificados rondan los 80.000 y advierten que la asbestosis llegará a su pico álgido en las próximas décadas, hasta 2030. Creen que para entonces este "enemigo silencioso" se habrá cobrado "50.000 vidas".

En enero del 2010, la presión de los sindicatos logró que el Sergas fijase un protocolo para evaluar a 6.007 trabajadores, prejubilados y jubilados de los astilleros gallegos de Navantia. Un total de 954 pacientes están siendo tratados en la unidad de neumología del hospital ferrolano. En marzo, el Ministerio de Defensa dio un paso de gigante al reconocer, por primera vez, la incapacidad de un militar que trabajó durante 32 años como mecánico de una fragata con gran cantidad de amianto. El reconocimiento de la asbestosis como enfermedad laboral también avanza en los juzgados, que ventilan centenares de reclamaciones de viudas y huérfanos.

FUENTE. EL País. 27-8-11.

CUESTIONES:

a) ¿Qué es lo que ha probado el equipo de neumólogos del hospital de Ferrol?

b) ¿Por qué se popularizó el uso del amianto durante la década de los 50? ¿En qué parte de las viviendas puede encontrarse?

c) ¿Cómo afectan las fibras de asbesto a los pulmones? ¿Cómo entran en el cuerpo? ¿Qué daños ocasionan?

d) Según la asociación española Avida, ¿a cuánto asciende el número de damnificados en España por esta enfermedad? ¿Cuándo alcanzará su pico y cuántas vidas estiman que se llevará?

e) De los 6.007 trabajadores y jubilados estudiados en los astilleros Navantia, ¿cuántos tienen problemas pulmonares?

f) ¿Qué ha reconocido por primera vez el Ministerio de Defensa?

g) ¿Conoces a alguien que haya estado expuesto al amianto o haya sufrido esta enfermedad?

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

Acoso sexual en el trabajo

La Segunda Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo, llevada a cabo en 1996 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, se ocupa de esta cuestión (el acoso sexual) y en sus conclusiones se indica que el acoso sexual no es un fenómeno esporádico que afecte a algunas mujeres aisladas en el lugar de trabajo, sino que un 3% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual en los últimos doce meses anteriores a la realización de la encuesta. Si se tiene en cuenta que tal porcentaje supone una cifra de dos millones de mujeres, el problema cobra una dimensión de gran magnitud. La misma encuesta señala que las mujeres que tienen empleos precarios son más a menudo víctimas de acoso sexual que quienes gozan de empleo estable. En el caso de los hombres, el porcentaje que señala haber sido acosado sexualmente es inferior al 1,1%.

Sobre el acoso sexual, y especialmente sobre sus víctimas, existen algunas creencias generalizadas que no se corresponden con la realidad y que, por ello, pueden catalogarse como mitos. En primer lugar, existe la creencia de que las víctimas del acoso sexual son siempre mujeres. Una segunda creencia es la de que existen víctimas típicas del acoso sexual y que tal «tipicidad» está relacionada con los cánones tradicionales de belleza. Sin embargo, el problema del acoso tiene más que ver con las relaciones de poder que con las relaciones sexuales. En tal sentido no puede hablarse de que existan víctimas típicas, sino de que existe una asociación entre la probabilidad de ser víctima de acoso sexual y el grado de dependencia económica y la vulnerabilidad general de la persona. La OIT señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

«La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En tal sentido son elementos a destacar la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

De una manera más descriptiva, el manual de procedimiento de Rubenstein ofrece algunos ejemplos de estas categorías:

- El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.

Una segunda cuestión de importancia es deslindar las conductas de acoso de las conductas de cortejo. En este sentido existen diferencias claras entre el flirteo y el comportamiento romántico y el acoso sexual. Lo que hace distintos a unos comportamientos de otros es que la conducta en cuestión tenga una buena acogida por la persona a la que se dirige. La atención sexual es acoso sexual cuando se convierte en desagradable. Por ello, a cada persona le corresponde determinar el comportamiento que aprueba o tolera, y de parte de quién. Es esto lo que imposibilita el hacer una relación de conductas vejatorias que deban ser prohibidas. Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

FUENTE: Extracto de la Nota Técnica de Prevención 507. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

a) ¿Qué dos mitos existen sobre el acoso sexual? ¿Qué mujeres tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual?

b) Enumera los elementos a destacar del acoso sexual. Pon ejemplos de conductas físicas, conductas verbales y no verbales.

c) ¿Qué diferencias existen entre el acoso sexual y el flirteo y el cortejo? ¿Por qué es difícil establecer un listado de conductas prohibidas? ¿De qué depende en última instancia?

d) Trabajo en grupo: redacta 5 conductas que creas que son acoso sexual y 5 que puedan ser flirteo. Si las condiciones de la clase lo permiten, organizad grupos de solo chicos y de solo chicas y luego ponedlo en común en clase. Observad las diferencias.

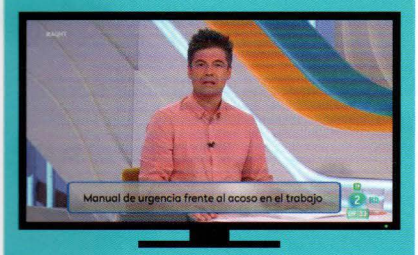
AQUÍ HAY TRABAJO

Aquí Hay Trabajo es un espacio de RTVE en La 2 que se emite de lunes a viernes a las 9:30h. Resume la actualidad del mundo laboral, con información sobre su situación, sobre becas y cursos de formación. Todo apoyado con invitados especialistas. Además, el programa muestra ofertas de empleo a las que pueden acceder los televidentes. En su web puedes encontrar vídeos explicativos sobre conceptos laborales, de los cuales hemos seleccionado los más acordes a esta unidad didáctica sobre Factores de riesgo y su prevención. En nuestra Aula Digital de TuLibrodeFP además puedes encontrar un breve test sobre cada uno de los vídeos.

6 síntomas del síndrome del trabajador quemado 3:07

De los factores que se comentan como desencadenantes del burnout, ¿cuál dirías que se puede dar más fácilmente en tu sector profesional? Si tu empresa no te reconociera el trabajo realizado, ¿cambiarías de empresa? Argumenta tus contestaciones.

Link: https://acortar.link/RVijpE



Manual urgente frente al acoso en el trabajo 2:48

¿Cuál de las conductas que generan mobbing piensas que es más difícil de detectar por parte de los trabajadores que están sufriendo el acoso? ¿Y de demostrar?

¿Qué se podría hacer para evitarlo en las empresas? Razona tus contestaciones.

Link: https://acortar.link/eWGXdI

4 remedios contra el enfado en el trabajo 2:00

Ante el estrés, ¿qué dice el vídeo que deben hacer las empresas? ¿Cuál es el segundo consejo que da el vídeo? ¿Y el cuarto? ¿Crees que las empresas fomentan el trabajo en equipo? Razona tu respuesta.

Link: https://acortar.link/VR4baD

5 síndromes que afectan a nuestra salud mental 2:51

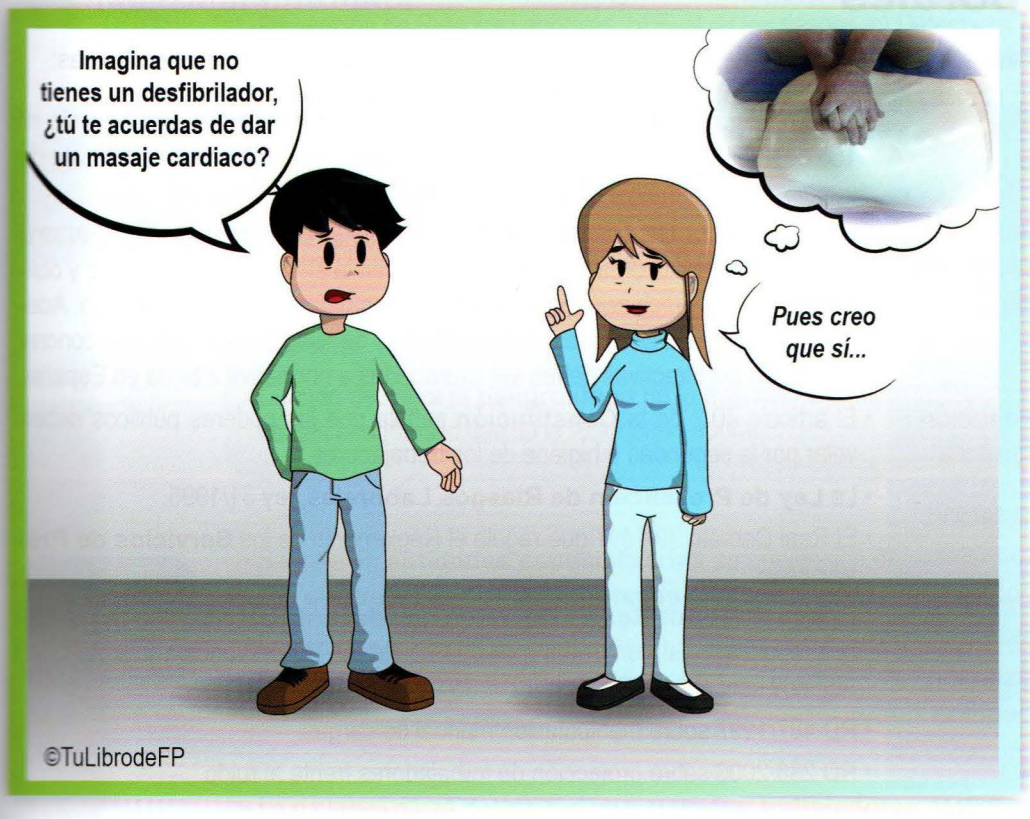
El síndrome de "Estar quemado", ¿cuáles son los síntomas mencionados? ¿Qué manifestaciones físicas indican? ¿Qué es el síndrome del trabajador "burbuja"? ¿y cuál es el de la "falsa modestia patológica"? ¿Cuál de ellos te ha llamado más la atención? ¿Por qué?

Link: https://acortar.link/3V9Xe1

Situaciones que pueden minar nuestra salud mental 2:08

¿A qué puestos el empresario debe hacer una evaluación de riesgos psicosociales? De todos ellos, ¿cuál crees que se da más en tu sector? ¿Conoces a alguien que esté sufriendo alguna de esas situaciones? Si es así, ¿qué consecuencias está teniendo en su salud?

Link: https://acortar.link/NV4SZZ



Unidad 4

Gestión de la prevención y primeros auxilios

RESULTADO DE APRENDIZAJE 2.
Alcanza las competencias necesarias para la obtención del Título de técnico básico en prevención de riesgos laborales.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
	CE 2.e) Se han determinado los principales derechos y deberes en materia de prevención de riesgos laborales.	Ejercicios 5º a 7º Ejercicios 10º a 12º Repasa conceptos
1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales	CE 2.f) Se han clasificado las distintas formas de gestión de la prevención en la empresa u organismo equiparado, en función de los distintos criterios establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales y determinado las formas de representación de las personas trabajadoras en la empresa u organismo equiparado en materia de prevención de riesgos.	Ejercicio 1º y 2º Ejercicio 9º Repasa conceptos
2. Obligaciones de la empresa **3. Obligaciones de los trabajadores**	CE 2.h) Se han determinado los requisitos y condiciones para la vigilancia de la salud de la persona trabajadora y su importancia como medida de prevención.	Ejercicio 8º Repasa conceptos
	CE 2.d) Se han analizado los protocolos de actuación en caso de emergencia. CE 2.g) Se ha valorado la importancia de la existencia de un plan preventivo en la empresa u organismo equiparado que incluya la secuenciación de actuaciones a realizar en caso de emergencia y reflexionado sobre el contenido del mismo.	Ejercicios 3º y 4º Repasa conceptos
4. Primeros auxilios **5. Soporte vital básico** **6. Actuación frente a otras emergencias**	CE 2.i) Se han identificado las técnicas básicas de primeros auxilios que han de ser aplicadas en el lugar del accidente ante distintos tipos de daños y la composición y uso del botiquín.	Ejercicios 13º a 23º Repasa conceptos Noticia de prensa Vídeos Cruz Roja

1. Legislación sobre prevención de riesgos laborales

La normativa sobre prevención de riesgos laborales la podemos encontrar en las siguientes normas:

Normas internacionales	• La **OIT** a través de sus **convenios internaciones**, como el Convenio nº 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Esta normativa funciona como un mínimo a nivel mundial. • **Normas de la UE**, siendo la más importante la **Directiva Marco 89/391/CEE** que aborda la organización del trabajo en la empresa, los derechos y obligaciones y la participación de los trabajadores en materia de prevención. Además, existen otras Directivas más específicas de riesgos laborales más concretos. Todas las directivas deben ser trasladadas a normativa interna en España.
Constitución Española	• El artículo 40.2 de la **Constitución** señala que los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene de los trabajadores.
Legislación básica	• La **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, ley 31/1995. • El Real Decreto 39/1997 que regula el Reglamento de los **Servicios de Prevención**.
Legislación específica	Existen multitud de **Reales Decretos que desarrollan** cada uno de los riesgos laborales, así como sus medidas concretas de prevención y protección. Algunos son: • RD 487/1997 sobre manipulación manual de cargas. • RD 286/2006 sobre protección de trabajadores frente al ruido

¿SABÍAS QUE...?

El INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) es el principal organismo público en materia de prevención. Lleva a cabo tareas de asesoramiento en la elaboración de normativa, pero destaca por ser el punto más importante de información sobre prevención de riesgos laborales: www.insst.es.

Existen otros organismos públicos como son:

- La Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, que tiene como función la promoción de la prevención en pequeñas empresas (www.funprl.es)
- La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es un órgano consultivo de participación de las administraciones públicas, los sindicatos y las asociaciones empresariales (www.cnsst.es).

2. Obligaciones de la empresa en materia de prevención

El empresario tiene un **deber general de protección** del trabajador frente a los riesgos laborales que puedan ocurrir en el trabajo. Este deber **se concreta en una serie de obligaciones** que desde el punto de vista de los trabajadores suponen **unos derechos en materia de prevención.**

2.1. Planificación y organización

El empresario está obligado a elaborar un **plan de prevención de riesgos** donde se va a definir qué hacer, cómo y con qué recursos, quiénes lo van a hacer y cuándo lo van a hacer, de manera que no quede a la improvisación la prevención y protección de los trabajadores.

Además, tiene la **obligación de organizar la prevención** de riesgos laborales. Para ello, deben **elegir una o varias modalidades** de cómo organizar dicha prevención, para lo cual disponen de **4 opciones** según las características de la empresa.

¿SABÍAS QUE...?

La gran mayoría de empresas (el 72%) utilizan el servicio de prevención ajeno para organizar la prevención de la empresa, mientras que un 15% designa a trabajadores, y un 10% la asume personalmente el empresario. Tan solo un 5% cuenta con un servicio de prevención propio.

Asunción por el propio empresario

- En las empresas de **menos de 25 trabajadores** con **un único centro de trabajo**, el propio empresario puede encargarse de la prevención de riesgos si trabaja de forma habitual en la empresa y tiene la formación de nivel básico de 30 horas.
- Están excluidos los **riesgos** que son **especiales**, como alta tensión, radiaciones ionizantes, explosivos, minería o agentes cancerígenos.
- Para las funciones de vigilancia de la salud (reconocimientos médicos), y aquellas que no asume el empresario personalmente, debe **acudir a otras modalidades** de organización (por ejemplo, acudir a un Servicio de Prevención Ajeno).

Servicio de prevención propio

- Los Servicios de Prevención Propio son como un departamento de la empresa que se encarga de realizar las **siguientes funciones**: a) Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. b) Evaluar los riesgos. c) Determinar las prioridades de actuación. d) La formación e información de los trabajadores. e) La vigilancia de la salud de los trabajadores. f) La actuación en caso de primeros auxilios y planes de emergencia.
- Las empresas **deberán crear** un Servicio de Prevención Propio en los **siguientes casos**:
  - » Cuando la empresa sea **mayor de 500 trabajadores**.
  - » Cuando esté entre **250 y 500** trabajadores y desarrolle una actividad de **riesgo especial**.
  - » Cuando debido a la **peligrosidad** de la actividad o a las estadísticas de accidentes ocurridos lo decida la Autoridad Laboral.

Servicio de Prevención Ajeno

- Se trata de **entidades especializadas** en prevención de riesgos, las cuales son **contratadas por las empresas** para que realicen dichas funciones.
- Las empresas deben acudir a ellas cuando sea obligatorio o **no utilicen ninguna de las otras modalidades**.

Designación de trabajadores

- La empresa podrá decidir que **uno o varios trabajadores** gestionen la prevención de riesgos.
- Estos trabajadores deben tener la **capacidad** y **formación** suficiente, así como disponer del **tiempo y los medios** necesarios para llevarla a cabo.
- Asimismo, deberán gozar de las **garantías** que tienen los representantes de los trabajadores para no ser despedidos por la realización de sus funciones.

Servicio de Prevención Mancomunado

- Se puede crear cuando **varias empresas compartan espacio** de trabajo o edificio, así como en el caso de **polígonos** industriales o centros comerciales.

Ejemplo 1

Indica a qué modalidades de organización de la prevención pueden optar:

a) Una empresa de 268 trabajadores que realiza pruebas radiodiagnósticas (radiaciones ionizantes)

b) Una empresa de 650 trabajadores dedicada a actividades financieras.

c) Un bar de 5 trabajadores.

Solución:

a) Al realizar actividades de riesgo especial y tener más de 250 trabajadores, debe tener un servicio de prevención propio.

b) Al tener más de 500 trabajadores debe tener un servicio de prevención propio.

c) Al tener menos de 25 trabajadores y un único centro de trabajo, y no ejercer ninguna actividad de riesgo especial, la podrá asumir el propio empresario, si tiene la formación básica en prevención de riesgos.

Ejercicios

1º) Pepe es un autónomo que tiene un taller de reparación de vehículos donde trabajan 10 trabajadores. Hasta ahora no se había preocupado de quien llevaba la prevención pero le han asesorado que elija una de las modalidades organizativas no vaya a ser que lo sancionen.

a) Si quisiera asumir personalmente la prevención, ¿cumple con el requisito de número de trabajadores y centros?

b) ¿Qué nivel de formación le van a solicitar para asumir personalmente la prevención? ¿Qué duración en horas tiene ese curso?

c) Si asumiese personalmente la prevención, ¿puede realizar la vigilancia de la salud?

d) Si Pepe tuviera contratado un gerente y él apenas pasase por el taller, ¿podría asumir personalmente la prevención?

e) Si Pepe no asumiese personalmente la prevención, ¿qué otras modalidades organizativas le quedan posibles?

2º) A un servicio de prevención ajeno le llegan las siguientes empresas consultando qué modalidad organizativa sería más adecuada para su caso.

Señala cuál le corresponde y porqué:

a) Un supermercado con 590 trabajadores.

b) Varias empresas de un pequeño polígono que quieren asumir entre todas ellas conjuntamente la prevención.

c) Una empresa de telas de 80 trabajadores que prefiere asumirla ella misma.

2.2. Elaborar un plan de emergencia

En el plan de emergencia se analizan las **posibles situaciones** de emergencia (un incendio, una explosión, etc) y las **medidas** necesarias en primeros auxilios, lucha contra incendios y medidas de evacuación. Para ello se **designa al personal** y **equipos de emergencia** encargados de tomar dichas medidas de emergencia. Además, el plan debe establecer la coordinación con **servicios externos**: urgencias, bomberos, protección civil.

Partes del plan de emergencias →

- **Posibles emergencias** en la empresa.
- **Actuaciones** a llevar a cabo.
- **Equipos de emergencia** que deben intervenir.

A) Clasificación de las emergencias

Las empresas deben establecer **cuáles son las posibles situaciones de emergencia y clasificarlas** atendiendo a su gravedad en:

Conato de emergencia	• Es un accidente que puede ser **controlado de forma sencilla** por el personal de la empresa, como el incendio de una papelera, que se puede apagar con ayuda de un extintor.
Emergencia parcial	• Es un accidente que para ser controlado precisa de los medios humanos y los **equipos de todo el edificio**, pero cuyos efectos se limitan a una sola área.
Emergencia general	• Es un accidente que necesita de todos los medios humanos y materiales, incluso de **medios exteriores**. Conlleva la **evacuación** del edificio.

B) Actuaciones en caso de emergencia

Detección y alerta	• El sistema de detección y alerta debe contar con **detección automática** frente a incendios, escapes, etc, y detección **humana** para los demás casos, designando a personas encargadas para ello.
Mecanismos de alarma	• La alarma es el **aviso de emergencia** a todas las personas del centro, así como la señal de **evacuación** de las zonas en peligro. • Le corresponde al **jefe de emergencias** dar la alarma, así como comunicar el aviso de emergencias a las ayudas externas: protección civil, bomberos, etc.
Mecanismos de respuesta	• Deben seguirse las instrucciones dadas por los **equipos de alarma y evacuación** (bajo la dirección del jefe de emergencias). • Los equipos de **primeros auxilios** atienden a los heridos y ayudan en la evacuación. • Los equipos de **primera intervención** se encargan de controlar la emergencia y colaboran con las ayudas exteriores si lo solicitan.
Evacuación	• Se indican las **instrucciones para la evacuación**, puntos de reunión, el recorrido, y las prohibiciones durante la misma: no utilizar ascensores, no intentar volver, no correr, no perder la calma. • En **caso de incendio** se requieren además las siguientes actuaciones: no abrir una puerta caliente; cerrar puertas pero no con llave; si hay humo, bajar la cabeza o caminar a gatas con un pañuelo húmedo sobre la nariz y boca; si se prende la ropa, no correr, sino rodar por el suelo para apagar la llama.
Prestación de primeras ayudas	• Les corresponde a los trabajadores que forman los **equipos de emergencia** prestar las primeras ayudas hasta que **lleguen los apoyos externos** y se hagan cargo de la situación.

Ejercicios

3º) Indica qué comportamientos son adecuados y cuáles no respecto a una evacuación:

a) Utilizar los ascensores y salir corriendo lo máximo posible.

b) Volver a los despachos a por los abrigos y a cerrar con llave.

c) Si hay humo cubrirse la nariz y la boca con un pañuelo mojado y andar a gatas.

d) Dirigirse al punto de reunión de forma ordenada según las instrucciones de los equipos de alarma y evacuación.

C) Equipos de emergencia

Se designan **entre los trabajadores** a las personas que van a formar parte de los **distintos equipos de emergencia**, los cuales deben estar **formados y entrenados** para asumir sus funciones en caso de presentarse una situación de emergencia, hasta que llegue la ayuda externa. Para ello es preciso la **formación continua**, la información a través de **carteles** a todo el personal y la **realización periódica de simulacros** (al menos uno al año), de forma que se mantengan los recursos humanos actualizados.

Equipos de emergencia

- **Jefe de emergencias**: es el coordinador de los equipos de emergencia. Se encarga de dar la alarma y coordinarse con los servicios externos.
- **Jefe de intervención**: acude al lugar de la emergencia para dirigir los equipos de emergencias.
- **Equipo de alarma y evacuación**: da la alarma en su zona y dirige la evacuación hacia el punto de reunión.
- **Equipo de primeros auxilios**: presta los primeros auxilios y ayuda a la evacuación de los heridos.
- **Equipo de primera intervención**: controla la emergencia con los medios de que dispone la zona (extintores, etc). Colabora con los servicios externos.
- **Equipo de segunda intervención**: contribuye con los equipos de primera intervención cuando estos no pueden hacerse cargo de la situación debido a la complejidad técnica de la misma, utilizando medios de zonas colindantes. Colabora con los servicios externos.

2.3. Adoptar medidas en caso de riesgo grave e inminente

Es aquel riesgo que es **probable que ocurra** racionalmente en un futuro inmediato y supone un daño grave para los trabajadores.

Obligaciones y paralización del trabajo

- El **empresario** está obligado a incluir **medidas** en el plan de emergencia frente a este riesgo e **informar** a los trabajadores y sus representantes de que existe dicho riesgo en el trabajo:
  - » Adoptar medidas y dar **instrucciones** para que los **trabajadores** que no puedan ponerse en contacto con el superior jerárquico **puedan interrumpir** la actividad y abandonar de inmediato el trabajo (pulsar el botón de parada de emergencia, abandonar el taller, etc).
- ¿Quién puede **paralizar totalmente** el trabajo? En principio es el empresario el autorizado a paralizar el trabajo, pero si éste no lo hace, también están facultados los representantes de los trabajadores, los cuales deben comunicarlo inmediatamente al empresario, disponiendo la autoridad laboral de un plazo de 24 horas, para que ésta decida si continúa o no la paralización.

Ejercicios

4º) Hace varios años una fábrica redactó el plan de autoprotección designando a los equipos de emergencias: El director de producción es el jefe de emergencias, el jefe de taller es el jefe de intervención, a Ana se le asigna en el equipo de alarma y evacuación, a Luisa en el de primeros auxilios y a Pedro en el de primera intervención. Desde entonces no se ha vuelto a hablar de emergencias, pero hace una semana se ha producido un incendio en una máquina por un cortocircuito con peligro de propagación y nadie sabía quién tenía que hacer qué hasta que llegó el jefe de taller y se hizo cargo de la situación con el extintor mientras los demás le observaban.

a) ¿A quién había que avisar de que se había producido un incendio?

b) Una vez recibida la alerta, ¿qué hace el jefe de emergencias?

c) ¿Quién se encargaba de la evacuación de los trabajadores?

d) ¿Quién debía prestar los primeros auxilios a quien lo necesitase?

e) ¿Quién debía hacerse cargo de la situación con el extintor?

f) ¿Qué tipo de extintor era preciso utilizar si hay electricidad?

Ejemplo 2

En un taller de carpintería una máquina empieza a echar humo y se observa que se está quemando por dentro. Los dos trabajadores salen corriendo del taller y llaman al dueño por teléfono para que acuda, pues es un imprevisto ante el que no saben qué hacer. ¿Qué obligaciones tiene la empresa? **Solución**:

1- La empresa debe tener un plan de emergencia donde se tenga prevista la posibilidad de que exista un riesgo grave e inminente para los trabajadores y cómo hay que actuar.

2- Los trabajadores tienen que ser informados de que existe ese posible riesgo, así como recibir instrucciones de cómo paralizar su actividad para que puedan abandonar el puesto sin peligro, cuando no pudieran ponerse en contacto con el superior jerárquico.

3- En el plan de emergencia deberían estar señaladas las personas encargadas de actuar en caso de emergencia.

Ejercicios

5º) Carmen acaba de comenzar a trabajar en una cadena de montaje de ordenadores sustituyendo a otra persona de baja. El encargado le entrega unos guantes y cascos usados por la persona a la que ella suple, los cuales le vienen grandes. Como no le apetece ponerse nada de nadie está pensando en comprarse ella misma los guantes, además los EPIs indica "made in China" y no se fía ya que el riesgo de sordera es muy grave.

a) ¿Puede entregarle la empresa esos EPIs? ¿Por qué?

b) ¿Debería Carmen comprarse los EPIs?

c) Si el riesgo de su puesto es muy grave, ¿qué debe indicar en la etiqueta?

6º) A un trabajador le entregan el manual de prevención de riesgos con los riesgos generales y las medidas de prevención, para que lo firme al ser contratado. Al mismo tiempo, le dicen que se traiga las mascarillas y guantes de casa, y que si no tiene lo puede comprar en cualquier tienda.

a) ¿Se ha informado bien al trabajador? ¿Por qué?

b) Además de informar, ¿qué otra obligación tiene la empresa en el momento de contratar?

c) ¿Debe el trabajador comprar los EPIs? ¿Por qué?

2.4. Proveer equipos de trabajo y EPIs

El empresario debe proporcionar **equipos de trabajo** que **sean seguros**, así como adoptar **medidas de protección** para utilizar esos equipos. Los EPIs debe cumplir los siguientes requisitos:

EPIs

- Los EPIs serán entregados de forma **gratuita** por la empresa.
- Se evaluarán **qué puestos** necesitan EPIs y se seleccionarán aquellos que sean **adecuados** al daño del que protegen.
- Todos los EPIs deben de llevar el **marcado CE como garantía de calidad** en su fabricación. Si protegen de un riesgo **muy grave** deben disponer de un código numérico de 4 dígitos (**CE-xxxx**).
- Ser **ergonómicos** y adaptados para cada trabajador. Son de **uso personal**.
- La empresa debe **informar y formar** a los trabajadores sobre cómo usarlos, así como **vigilar** que se usen.

2.5. Formación, información y vigilancia de la salud

Dar formación e información

- El empresario debe **informar** a los trabajadores de los **riesgos generales** de la empresa y de los específicos **de sus puestos** de trabajo, así como de las **medidas** de prevención y protección y en caso de emergencia. Ello se concreta en la entrega del **manual de prevención**.
- Además de informar, debe **ofrecer formación** teórica y práctica que esté **adaptada a los riesgos** del puesto de trabajo, en el momento de la contratación o si hay modificaciones.
- La formación se realiza, si es posible, **dentro de la jornada** de trabajo y se computa como **tiempo de trabajo**, sin que sea posible trasladar al trabajador sus costes. Si **se realiza fuera** del horario de trabajo, se descuenta el tiempo invertido en la misma.
- El trabajador está **obligado** a **participar** en la formación. El curso básico es de 30 horas y si hay algún riesgo especial de 50 horas.

Vigilancia de la salud

- La empresa debe realizar al **inicio de la actividad** y **periódicamente** controles médicos a los trabajadores a través de los servicios de prevención.
- Solo se realizan las **pruebas imprescindibles y necesarias**, respetando la dignidad, intimidad y la confidencialidad de los datos médicos, por ello **solo se comunica** al empresario y representantes la **condición de apto o no apto**. Los resultados completos se comunican al trabajador.
- El trabajador puede **firmar que no quiere realizarla**, salvo que sea obligatoria por ley y su no realización conlleve graves riesgos para su salud.

Ejemplo 3

A Natalia la van a contratar en una fábrica de papel. La empresa le quiere realizar un examen médico, así que le dice que vaya al servicio de prevención ajeno y le hagan el reconocimiento médico completo, y que cuando tenga los resultados de las pruebas las traiga a la oficina y ya le harán el contrato para empezar, puesto que hasta que no vean los resultados no saben si pueden contratarla. ¿Las pruebas solicitadas son las correctas? ¿Puede la empresa conocer los resultados de las pruebas? **Solución**:

No son las correctas, pues las pruebas serán las necesarias y las imprescindibles para el puesto, no un examen completo. La empresa no puede conocer los resultados concretos de las pruebas, por lo que no puede pedirle que traiga los resultados. El servicio de prevención solo informará a la empresa del resultado de si es apta o no apta para ese puesto, sin más detalles.

Ejercicios

7º) Luis Alfonso va a ser contratado durante 1 año. La empresa le pregunta si sabe algo de prevención de riesgos y Luis Alfonso contesta que en clase de IPE I algo vio. La empresa le dice que repase el libro de IPE I pues debe estar formado en materia de prevención de riesgos para poder trabajar, aunque de todas maneras le entregará el manual de prevención para que también se lo lea.

a) ¿Sustituye el libro de IPE I o el manual de prevención en cuánto a la formación? ¿Por qué?

b) ¿Existe motivo para dar formación al trabajador?

c) ¿Estaría obligado a participar en la formación el trabajador?

d) ¿Sobre qué riesgos debe ser la formación?

e) ¿En qué horario debe realizarse la formación?

f) Si se realiza fuera del horario, ¿computa como de trabajo?

8º) A José Ramón le indican que antes de empezar a trabajar debe ir a su médico de la seguridad social para pedirle un reconocimiento médico completo, y traer los resultados a la empresa para ver si es apto o no para el trabajo en el taller.

a) ¿Debe ir el trabajador a su médico de la seguridad social?

b) ¿Son correctas las pruebas que le han pedido? ¿Por qué?

c) ¿Debe recoger él mismo los resultados y entregarlos a la empresa?

d) ¿Qué resultados puede tener la empresa de las pruebas?

e) ¿Qué resultados puede tener el trabajador de las pruebas?

f) ¿Se puede negar José Ramón a realizar el reconocimiento médico?

2.6. Consulta y participación de trabajadores

Los **representantes** de los trabajadores tienen derecho a ser consultados y a participar en las decisiones que tome la empresa en prevención de riesgos. Esto se realiza a través de los **delegados de prevención** y del **comité de seguridad y salud**:

Delegados de prevención

- Son los representantes de los trabajadores que tienen funciones específicas en prevención de riesgos laborales, siendo **designados** por los **propios representantes entre ellos**.
- Su **número** varía según la tabla del lateral.

Comité de seguridad y salud

- En los centros de **al menos 50 trabajadores**, y por tanto cuando haya comité de empresa, debe existir un comité de seguridad y salud formado tanto por los **delegados de prevención** como por **igual número de representantes de la empresa**.
- Por **ejemplo**, si una empresa tiene dos delegados de prevención, en el comité de seguridad y salud tienen que estar estos dos delegados más otros dos representantes de la empresa, un total de 4 miembros.
- Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deben tener una **formación mínima en prevención de nivel básico**.
- Sus **competencias principales** son: a) Ser **consultado** en las decisiones y participar en la planificación de la prevención, pudiendo realizar **propuestas** a la empresa. b) Ser **informados** de los accidentes y **acompañar** a la Inspección. c) Proponer la **paralización** en caso de riesgo grave e inminente.

FÍJATE

El número de delegados de prevención varía en función del tamaño de la empresa:

Hasta 50 trabajadores	1 delegado
Hasta 100	2
Hasta 500	3
Hasta 1.000	4
Hasta 2.000	5
Hasta 3.000	6
Hasta 4.000	7
Más de 4.000	8

Nota: solo hay representantes a partir de 11 trabajadores, y entre 6 y 10 si lo deciden los trabajadores (UD6).

Ejercicios

9º) ¿Cuántos delegados de prevención o miembros del comité de seguridad y salud deberían tener las siguientes empresas?

a) Una cadena de cines con 250 trabajadores.

b) Una fábrica de automóviles con 3.600 trabajadores.

c) Una tienda de 12 trabajadores.

2.7. La gestión de los accidentes de trabajo

Las empresas deben **investigar los accidentes** que han ocurrido de cara a conocer las circunstancias y las causas que los han producido, de manera que puedan evitarse otros accidentes futuros. La ley obliga a investigar los accidentes pero no dice cuáles. Es el **INSST el que señala los siguientes**:

» En primer lugar, todos los **mortales** y todos los **graves**.

» En segundo lugar, los accidentes **leves** y los accidentes **blancos** (daños materiales sin lesiones) cuando se presenten de forma repetitiva, exista riesgo de lesiones graves o sus causas no sean conocidas.

Además, ha de **registrar y notificar los accidentes** a la Administración Laboral, para que disponga de información para elaborar estadísticas de accidentes de trabajo.

Ejemplo 4

TIPOS DE COSTES

En una empresa de fabricación de componentes eléctricos se ha producido un accidente grave a primera hora de la mañana al quedarse enganchado un trabajador con una máquina y amputarle 4 dedos de una mano. Sus compañeros apenas pudieron trabajar el resto de la mañana pues se quedaron muy afectados. El accidente conllevó 1 día de investigación por el técnico de prevención y de 2 días por el inspector de trabajo, el cual va a sancionar a la empresa. La prensa se ha hecho eco del accidente, y la familia del trabajador está muy afectada al verle la mano, además de que temen de que no pueda volver a trabajar y la pérdida de ingresos futuros. La seguridad social se hará cargo de la baja.

2.8. Los costes de los accidentes

Los accidentes conllevan unos costes, tanto para la empresa, para el trabajador, como para la sociedad:

Costes para la empresa

- **Salarios** e **indemnizaciones** al trabajador.
- Pérdida de **productividad** por parte del trabajador y/o los compañeros después del accidente.
- **Tiempos** perdidos por compañeros y mandos en **auxiliar** al accidentado.
- Tiempos utilizados en **investigar** y notificar el accidente.
- Mayor **conflictividad** laboral.
- Daños **materiales** a instalaciones y equipos.
- **Sanciones** económicas y penales.
- Pérdida de **imagen**.

Costes para el trabajador y la sociedad

- Para el **trabajador (y su familia)** supone el dolor y sufrimiento por el accidente, la pérdida de capacidad profesional y la disminución temporal o definitiva de ingresos.
- Para la **sociedad** significa la pérdida de recursos humanos por muerte o de capacidad productiva por minusvalías, el pago de indemnizaciones de la seguridad social, la gestión del accidente por la Inspección de Trabajo, juicios laborales...

Ejercicios

10º) Ha ocurrido un accidente muy grave en la empresa con la muerte de 2 trabajadores y con 5 heridos graves. Este accidente ha conllevado una serie de hechos y circunstancias que han supuesto un coste para la empresa, para el trabajador y su familia y también para la sociedad. Clasifica a qué tipo de coste concreto hacen referencia cada uno de ellos. Algunos apartados pueden tener 2 costes.

a) El Inspector de Trabajo ha impuesto una sanción de 60.000€ a la empresa. Se ha iniciado un procedimiento penal contra la empresa.

b) Los compañeros y el encargado estuvieron media hora socorriendo a los heridos hasta que se los trasladaron en ambulancia al hospital.

c) Los trabajadores no han seguido trabajando el resto del día, pues han quedado conmocionados con lo ocurrido a sus compañeros.

d) Los trabajadores se han manifestado al día siguiente en la puerta de la empresa por la falta de medidas de seguridad.

e) El técnico de prevención de la empresa ha dedicado dos días a investigar el accidente.

f) El departamento administrativo ha gestionado la comunicación a la Autoridad Laboral del accidente laboral mediante el sistema Delt@.

g) La Inspección de Trabajo ha dedicado 3 días a investigar el accidente y tramitar la correspondiente sanción. Además, solicitó la presencia de los técnicos de la empresa y de los delegados de prevención.

h) La Seguridad Social se ha hecho cargo del 75% de la prestación por las dos bajas laborales y la empresa del otro 25%. La Seguridad Social se ha hecho cargo de la pensión de viudedad y orfandad.

i) El dolor de las familias ante la pérdida de los trabajadores muertos.

j) La pérdida de ingresos de las familias con heridos graves pues se preguntan si podrán volver a encontrar otro empleo.

k) La pérdida de imagen de la empresa al salir en los medios de TV.

2.9. La responsabilidad de las empresas en prevención

Las infracciones que cometan las empresas no solo son objeto de sanción administrativa por la Inspección de Trabajo, sino que además puede llevar otras responsabilidades civiles, penales y de recargos.

Responsabilidades de la empresa

- **Administrativa**. Las sanciones de la **Inspección** pueden ser **leves, graves o muy graves,** oscilando entre **45€ y 983.736€**. Además puede sancionarse con la paralización de la actividad o el cierre del centro de trabajo.
- **Civil**. Es la demanda de una **indemnización económica** por daños y perjuicios por los daños causados a los trabajadores.
- **Penal**. Cuando se pone en **peligro grave la vida, la salud o la integridad física** de los trabajadores. No es preciso que existan daños, con poner en peligro es suficiente. La sanción puede ser una multa, pero también privación de libertad.
- **Recargo de prestaciones**. Si el accidente es consecuencia por falta de medidas de prevención, al empresario se le impone un **recargo entre el 30% y el 50%** de la prestación que reciba el trabajador. Si por ejemplo debe cobrar 1.000€ por estar de baja, el empresario debe pagar otros 300-500€ añadidos.

2.10. El papel de la Inspección de Trabajo

Es el organismo encargado de **vigilar que se cumpla la normativa laboral y de prevención** de riesgos laborales. Para ello realiza las siguientes **funciones**:

- **Visita** empresas para vigilar que se cumple la normativa vigente.
- Levanta **actas de infracción** y **propone sanciones** en caso de que detecte incumplimientos de la normativa de prevención. Su propuesta de sanción suele ratificarse por el órgano de la administración.
- Si considera que la infracción no es suficientemente grave, puede realizar **advertencias y requerimientos**. Un requerimiento consiste en un escrito para que la empresa modifique ciertas condiciones de trabajo, las cuales, si no son modificadas en un determinado plazo, conducen a una sanción.
- Si detecta un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores puede ordenar la **paralización inmediata** de la actividad y el cierre temporal de la empresa.
- Elabora **informes** en caso de accidentes mortales, graves o muy graves.

3. Obligaciones de los trabajadores

Que la principal responsable sea la empresa no exime a los **trabajadores** de tener **también unas obligaciones** sobre prevención de riesgos. Los trabajadores, con arreglo **a su formación** y siguiendo las **instrucciones** del empresario, deben:

Obligaciones de los trabajadores

- **Usar adecuadamente** los equipos de trabajo, máquinas, herramientas y EPIs facilitados por el empresario, así como no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.
- **Informar de inmediato** a sus superiores o a los delegados de prevención de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para los trabajadores.
- **Cooperar** con el empresario en materia de prevención.

¿Qué **responsabilidades** tienen los trabajadores por incumplir sus obligaciones en prevención?

Si un trabajador incumple sus obligaciones en materia preventiva **puede ser sancionado** por el empresario conforme a las **faltas leves, graves y muy graves** que señala el **convenio colectivo**.

La **sanción** puede variar desde una **amonestación verbal al despido disciplinario** procedente, sin perjuicio de que pueda tener **responsabilidad civil**, o incluso **penal**, por los daños que cause.

Ejercicios

11º) Una empresa incumple gravemente las medidas de prevención con el resultado de un accidente con muertos y heridos. La Inspección de Trabajo está valorando poner una falta muy grave. Las viudas de los fallecidos van a interponer una demanda civil y otra penal, así como pedir el recargo de pensiones de viudedad de la seguridad social.

a) ¿Qué cantidad máxima se puede sancionar por la Inspección por falta muy grave?

b) Si se estima la demanda civil, ¿qué sanciones puede haber?

c) Si se estima la demanda penal, ¿cuáles son las sanciones?

d) Si una de las pensiones de viudedad fuese de 1.000€, ¿qué cantidad podría tener de recargo máximo?

12º) Pablo es el más rápido del taller, ya que aparta los resguardos de seguridad para no quitarlos y ponerlos de nuevo. Un día sufre un corte en el brazo y es ingresado en urgencias. Cuando va a por la baja a la Mutua le indican que no se trata de un accidente de trabajo sino accidente no laboral, pues no ha tomado medidas de protección.

a) ¿Qué obligación concreta ha incumplido para no ser accidente de trabajo?

b) ¿Cómo se llama a este tipo de imprudencia?

c) ¿A dónde debe acudir la empresa si quisiera sancionarlo?

CHEQUEA TU CONVENIO

Busca en el convenio de tu sector las posibles faltas leves, graves y muy graves relacionadas con incumplimientos en materia de prevención de riesgos, así como las sanciones.

Ejercicios

13º) Un electricista se ha quedado enganchado con la electricidad y no puede soltarse. Su compañero acude a socorrerle, pero no sabe qué hacer y tiene dudas si al empujarlo le podría pasar algo a él, con lo que decide salir corriendo a avisar a otros compañeros.

a) ¿Debería haberlo separado empujándolo si no estaba seguro? ¿Por qué?

b) Si supiese cómo actuar, ¿qué debería haber hecho siguiendo el principio de P.A.S. en un contacto eléctrico?

c) Después de avisar a los demás, ¿qué debe hacer?

d) Si hubiese omitido el deber de socorro al no pedir ayuda, ¿qué pena se le puede imponer?

e) Si lo hubiese omitido siendo él el causante fortuito, ¿cuál sería la pena en este caso?

Fuente: INSST

4. Primeros auxilios

Los accidentes ocurren en todas partes, tanto en el trabajo como en la calle o en casa. La población debería estar suficientemente formada para poder prestar primeros auxilios en caso de urgencia, ya que la rápida actuación ante un accidente **puede salvar la vida** de una persona **o evitar el empeoramiento** de las posibles lesiones que padezca.

La prestación de primeros auxilios es una **asistencia**:

- **Inmediata**, lo más rápida posible.
- **Limitada**: solo se hace lo que sabe hacerse y **nunca lo que no se sabe hacer**.
- **Temporal**: la realiza un socorrista en tanto se **espera la llegada de la asistencia médica** o se realiza el transporte adecuado al hospital.

Pero además de ser una **obligación moral**, es una **obligación legal**, cuyo incumplimiento está tipificado como "**delito por omisión de socorro**", del artículo 195 del código penal, para la persona que no prestara auxilio, incrementándose la sanción si además de omitir el deber de socorro fuera causante de los daños. En concreto establece:

- **El que no socorra** a una persona que se halle desamparada y en peligro manifiesto y grave, **cuando pueda hacerlo sin riesgo** propio ni de terceros, será castigado con pena de multa económica de 3 a 12 meses (la sentencia establecerá la cantidad al día). La misma para quien, no pudiendo prestar socorro, **no demande con urgencia auxilio**.
- Si el accidente ha sido **provocado fortuitamente por quien omite el auxilio**, la pena será de prisión de 6 a 18 meses y multa económica de 6 a 12 meses, y si es por imprudencia, prisión de 6 meses a 4 años y multa económica de 6 a 24 meses.

4.1. Principios generales de actuación

Ante cualquier situación que nos encontremos debemos seguir 3 pautas de conducta que se denominan **P.A.S.**: **proteger, avisar y socorrer.**

Proteger	Antes de actuar hay que tener la seguridad de que tanto el accidentado como nosotros **estamos fuera de todo peligro**, hay que cerciorarse de que no existen peligros adicionales. Por ejemplo: desconectar la corriente antes de actuar sobre una persona que se ha quedado electrocutada, o ponernos mascarilla antes de entrar en un laboratorio donde hay un contaminante químico. Si no, no podremos ayudar.
Avisar	A continuación, debemos llamar rápidamente **al 112** y, si es posible, a otras personas de la empresa. Una vez dado el aviso, ya tenemos todo el tiempo para actuar hasta que lleguen los servicios de urgencias, pues ellos son el personal más cualificado para atender los accidentes.
Socorrer	Una vez hemos protegido y avisado, **procedemos a actuar** sobre el accidentado, reconociendo sus **signos vitales** para establecer la prioridad de actuación, a la espera de la llegada de los servicios de urgencia.

Ejemplo 5

Ana y Berta trabajan en un laboratorio químico desde hace pocos meses. Durante la manipulación de un producto químico, Ana sufre un desmayo y cae al suelo, situación que es observada por Berta, que se encuentra en la sala contigua. ¿Cómo debe proceder Berta?

Solución:

Berta en primer lugar debe pensar en protegerse ella misma y a Ana de más peligros, por lo que debe ponerse una mascarilla antes de entrar en la sala y sacarla de allí. Debe avisar al 112 y a otras personas de la empresa. En tercer lugar, ha de socorrer a la víctima en la medida de sus capacidades y conocimientos de primeros auxilios.

Además de tener en cuenta el P.A.S., debemos considerar estos **principios generales** de actuación:

- Conservar la **calma** y la serenidad.
- Evitar las **aglomeraciones**.
- Saber imponerse y hacerse **cargo de la situación**.
- Realizar sólo **aquello que se conozca**, es preferible no hacer nada que hacerlo mal.
- Mantener al **herido caliente**, arropándolo o tapándolo con una manta, ya que los heridos tienden a perder temperatura.
- **No mover** al accidentado, salvo que sea muy necesario, por si pudiera tener lesiones en la columna.
- **Tranquilizar** al accidentado, procurar que no vea sus heridas.
- **No medicar, ni dar de beber** a una persona inconsciente.

4.2. Orden de atención a heridos

Cuando nos encontramos con múltiples víctimas, hay que tomar la decisión de a quién vamos a atender en primer lugar. Este procedimiento se denomina **triaje**, el cual fue utilizado por primera vez en la guerra para clasificar a los heridos en función de su gravedad.

Este procedimiento utiliza un sistema basado en asignar tarjetas de colores a cada herido en función de la necesidad de atención. Los colores y su significado son:

Tarjeta roja	• Significa prioridad uno, y se coloca en aquellos pacientes cuya vida corre peligro. • Por ejemplo: parada cardiorrespiratoria, asfixia, hemorragia grave, quemaduras graves.
Tarjeta amarilla	• Se coloca a pacientes que requieren cuidados pero cuya vida no peligra. • Por ejemplo: pérdidas de sangre, problemas respiratorios que estén controlados, fracturas graves.
Tarjeta verde	• Se coloca a pacientes que pueden deambular o caminar. • Por ejemplo: heridas leves, quemaduras o fracturas menores.
Tarjeta negra	• Se coloca a aquellos accidentados que no tienen posibilidad de sobrevivir o han fallecido. • Son los últimos en ser atendidos.

Ejemplo 6

En una empresa de pinturas se produce una explosión por electricidad estática, debido a la cual varios trabajadores se ven afectados con distintas heridas. Realiza el triaje y clasifícalos indicando la tarjeta que le corresponde a cada uno.

a) Un trabajador que no responde, ni respira ni tiene pulso, pues tiene una parada cardiorrespiratoria. b) Una trabajadora con quemaduras en una mano. c) Un trabajador que tiene una fractura en la pierna con mucho dolor. d) Una trabajadora con una hemorragia abundante en un brazo.

Solución:

A los trabajadores de las situaciones a) y d) hay que ponerles la tarjeta roja, pues tienen prioridad uno.

Al trabajador de la situación c) le corresponde una tarjeta amarilla, ya que tiene una factura grave por la que no peligra su vida.

A la trabajadora de la situación b) se le debe asignar una tarjeta verde, pues tiene una quemadura menor.

Click en la web

VÍDEO CRUZ ROJA

Entra en la página de la Cruz Roja en el siguiente enlace y observa las recomendaciones que realiza sobre los principios generales de actuación.

https://acortar.link/ahk3ex

Ejercicios

14º) Varias personas sufren un accidente tras un choque múltiple en la carretera. Luis, que sabe algo de primeros auxilios, se hace cargo de la situación y se acerca a una persona inconsciente, no se mueve aunque respira. Los demás se apresuran a querer levantarlo y darle un poco de agua, así como quitarle la ropa por el calor. Valora las preguntas que se hará Luis:

a) ¿Deben levantarlo?

b) ¿Deben darle agua?

c) ¿Es preciso quitarle la ropa por el calor?

15º) Tras un accidente de autobús, la mayoría de pasajeros quedan tendidos en el suelo con distintas heridas. Los pocos no heridos deben realizar el triaje y clasificar al resto colocándoles distintas tarjetas. Señala qué color le corresponde a cada uno:

a) Un chico con un corte en la mano.

b) Una señora mayor que está inconsciente.

c) Un señor con una fractura dolorosa en la pierna.

d Una chica que no para de sangrar por el brazo.

e) Una persona que sangra por los oídos.

f) Un niño que tiene sangre en la rodilla del golpe.

Click en la web

VÍDEO CRUZ ROJA

En cuanto a primeros auxilios, una imagen vale más que mil palabras, pues es difícil entender las maniobras de primeros auxilios si no se visionan en **una demostración**.

Entra en la web de Cruz Roja en el siguiente enlace y visualiza el vídeo sobre Soporte Vital Básico:

https://acortar.link/1IGUvZ

¿SABÍAS QUE...?

Se ha demostrado que la **aspirina** disminuye la mortalidad debido a infarto de miocardio, por lo que se recomienda su uso en personas con dolor torácico sospechoso de infarto y animar a tomarla a una persona consciente mientras llegan los servicios de urgencia (ILCOR2015).

5. Soporte vital básico

La **parada cardiorrespiratoria** es una situación de máxima emergencia de la que depende la vida del accidentado. La falta de oxígeno en el cerebro puede ocasionar lesiones irreversibles y, pasados unos minutos, la muerte. Para evitar la parada cardiorrespiratoria hay que aplicar la **RCP o reanimación cardiopulmonar**, y así recuperar la normalidad en la respiración y el pulso.

Las medidas de **soporte vital básico** incluyen tanto la reanimación cardiopulmonar como aquellas actuaciones previas antes de aplicarla, de manera que se establece **un orden de actuación ante una emergencia en que pueda estar en juego la vida**.

IMPORTANTE: Las **recomendaciones** de la Conferencia Internacional sobre Resucitación de ILCOR 2015 señalan que el **paso clave es el reconocimiento lo más rápidamente posible de que existe parada cardiaca**, por lo que si bien se mantiene la comprobación de la **respiración y la apertura de la vía aérea**, deben realizarse de **forma rápida** (no más de 10 segundos) para iniciar cuanto antes el masaje cardiaco. Además, se señala la importancia de contar con un **desfibrilador automático** de acceso público ya que se consigue tasas del 50-70% de resucitación en 3 minutos.

Los pasos básicos de actuación vienen resumidos en el siguiente esquema:

PASOS EN EL SOPORTE VITAL BÁSICO

1º) OBSERVAR SI ESTÁ CONSCIENTE
2º) ABRIR LA VÍA RESPIRATORIA
3º) COMPROBAR SI RESPIRA
4º) REALIZAR EL MASAJE CARDIACO

5.1. Observar si está consciente

Nos arrodillamos junto a la víctima y le **sacudimos suavemente el hombro** preguntándole cómo se encuentra, qué le ha pasado. Si la víctima **está consciente**: se atienden otras posibles lesiones como hemorragias, heridas, fracturas, etc. Si **no está consciente**: pedimos ayuda urgente y pasamos a abrir la vía respiratoria.

5.2. Abrir la vía respiratoria

En ocasiones, la simple inclinación de la cabeza hacia atrás es suficiente para que una persona vuelva a respirar, pero puede suceder que las vías respiratorias estén **obstruidas por la lengua** en pacientes inconscientes o bien por la presencia de **cuerpos extraños**.

Si está la vía está **obstruida**, debe aplicarse la técnica de la **hiperextensión del cuello** (o maniobra **frente-mentón**).

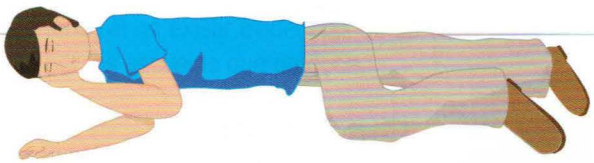
Maniobra frente-mentón
• Consiste en levantar la base de la lengua separándola de la garganta, y así abrir la vía respiratoria.
• Para ello, hay que colocar la mano en la frente de la víctima, presionando hacia atrás, mientras se sostiene la barbilla del accidentado hacia arriba.
• Extraer los cuerpos extraños de la boca de la víctima (caramelos, etc).
• Solo debe elevarse la mandíbula si se tiene la seguridad de que no hay lesión cervical.

5.3. Comprobar si respira

Las Recomendaciones de 2010 del Consejo Europeo de Resucitación han mantenido la técnica del "**ver, oír, sentir**" pero de **forma rápida, no pudiendo durar más de 10 segundos**, debido a la importancia precoz del inicio del masaje cardiaco. Se trata de ver que el pecho y vientre se levanta y baja, oír colocando nuestra oreja junto a su boca, y sentir el aliento colocando nuestra mejilla sobre su boca.

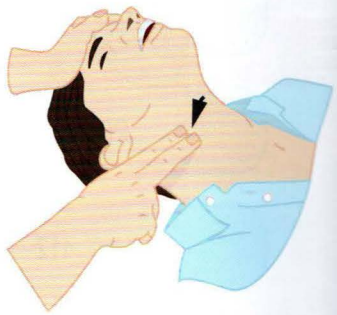
A) Si respira:

Si la persona respira, la colocamos en **posición lateral de seguridad (PLS)** tal como muestra la figura. Con ello conseguimos que **no se ahogue** con la lengua o con vómitos.



B) Si no respira:

Si no respira, o hay dudas, **hemos de avisar a emergencias** (112) para poder obtener rápidamente un **desfibrilador automático**, mientras nosotros comprobamos el pulso e iniciamos el masaje cardiaco.



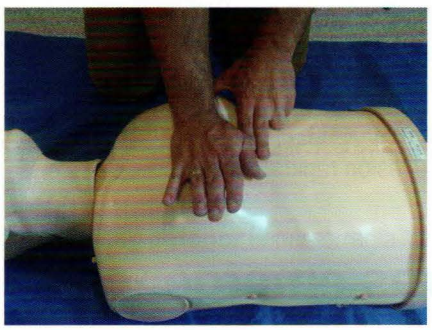
5.4. Masaje cardiaco

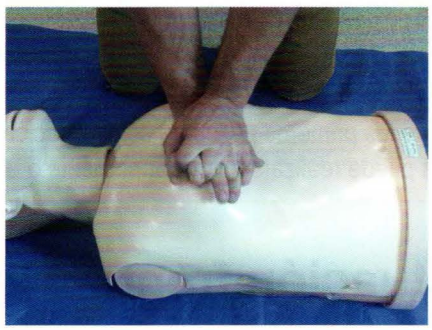
Tras comprobar rápidamente que no respira, **se comprueba también en no más de 10 segundos que no hay pulso** para poder comenzar el masaje cardiaco en espera de **la llegada del desfibrilador automático**.

Para comprobar la existencia de pulso se recomienda el **pulso carotídeo**, en la **arteria** carótida que se encuentra en el **cuello**.

Compresiones torácicas o masaje cardiaco

- Colocar al paciente boca arriba en una superficie dura.
- Localizar la parte inferior del esternón (es el hueso que se une frente a los pulmones).
- Colocar el talón de la mano sobre esa parte inferior del esternón y la otra mano encima de la primera. Entrelazar los dedos de ambas manos.
- Colocar los brazos rectos en perpendicular al esternón para hacer presión hacia abajo.
- Hay que hacer descender el esternón de un adulto mínimo 5 cm y un máximo de 6 cm.
- La cantidad de compresiones debe ser al menos de 100 por minuto, sin superar las 120.





Ejercicios

17º) Tras una caída de una plataforma a tres metros, dos trabajadores parecen inconscientes. El socorrista comprueba que uno está inconsciente y no respira, por lo que intenta abrirle las vías respiratorias con la maniobra frente-mentón pero sigue sin respirar.

a) ¿Qué debe hacer a continuación el socorrista?

b) ¿Dónde se comprueba si tiene pulso?

c) Si no tiene pulso, ¿qué debe hacer a continuación?

d) Si termina aplicando el masaje cardiaco, ¿a qué ritmo debe ir?

e) ¿Dónde está el punto donde debe aplicarse el masaje?

f) ¿A qué ritmo se aplica el boca a boca junto a las compresiones?

Ejercicios

16º) Julia se encuentra en la calle un accidente de dos personas. Se acerca y les habla y las mueve un poco a ver si están conscientes. La primera no responde y la segunda balbucea palabras sueltas.

a) ¿Qué debe hacer lo primero con la persona que no responde y está inconsciente?

b) ¿Qué debe hacer con la persona que sí que responde?

c) A la persona inconsciente, le abre la vía respiratoria y ve que está obstruida por la lengua, ¿qué maniobra hará para abrir la vía?

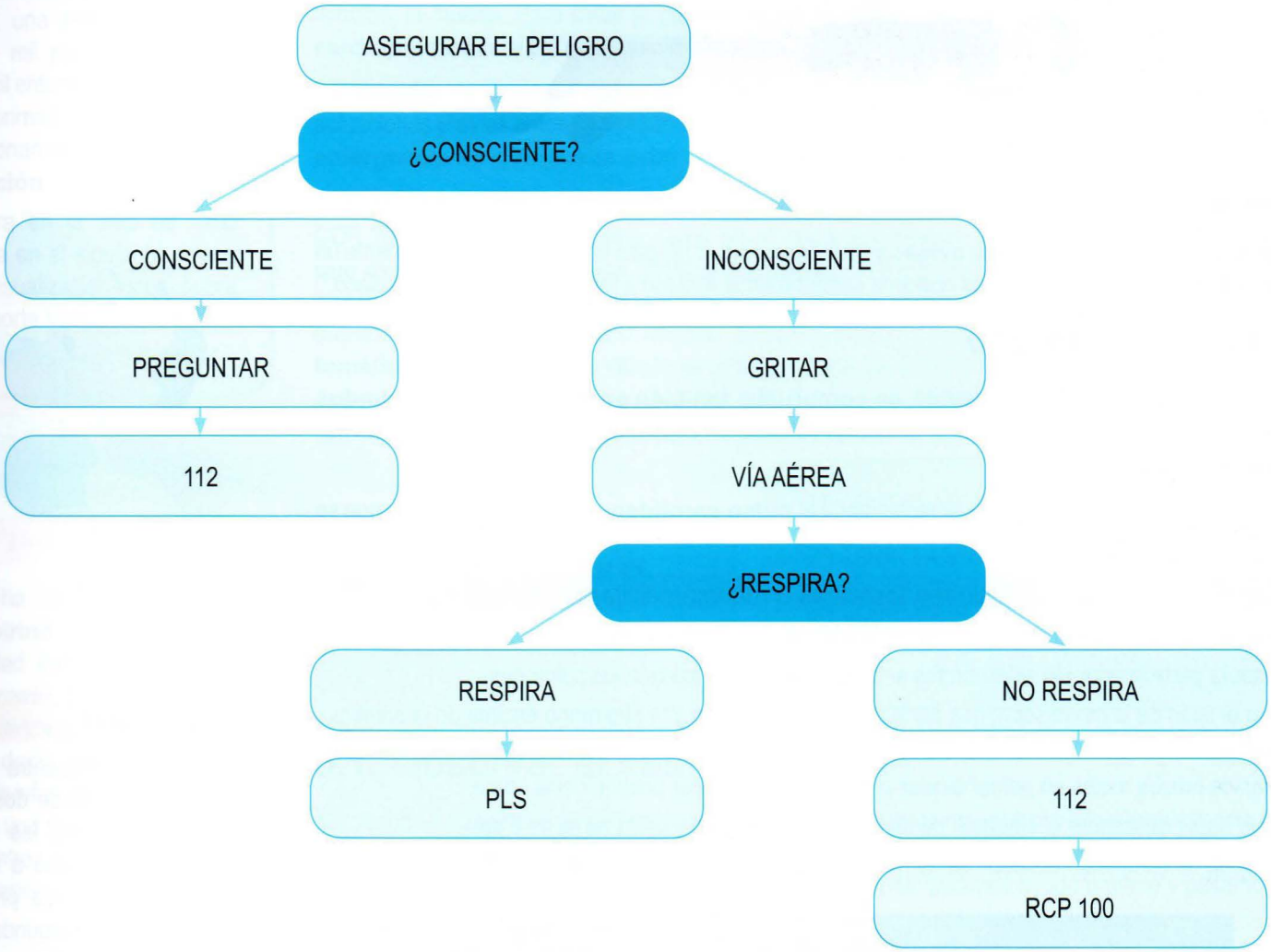
d) Si no está segura si esa persona respira, ¿cómo lo puede averiguar? ¿En cuánto tiempo?

e) ¿En qué caso colocará a la persona inconsciente en PLS?

f) Si a pesar de abrir las vías no respirase, ¿qué hará después de llamar al 112?

ESQUEMA SOPORTE VITAL BÁSICO

Según las recomendaciones del Consejo Europeo de Resucitación y de la Cruz Roja, el protocolo de actuación es:



Las recomendaciones de ILCOR 2015 señalan que los primeros pasos de comprobación de respuesta, apertura de vía respiratoria, comprobación de respiración y llamada al tf de urgencias puede realizarse simultáneamente o en sucesión rápida.

6. Actuación frente a otras emergencias

6.1. Hemorragias

Es la salida de sangre de los vasos sanguíneos por la rotura de los mismos. Las hemorragias se pueden clasificar según **su presentación** y según el **vaso sangrante**:

Según su presentación	• **Externas**: aquellas que se ven, provocadas por un corte o herida. • **Internas**: no se ven porque la sangre va a parar a un órgano interno. • **Exteriorizadas**: la sangre sale por un orificio natural: nariz, oído.
Según el vaso sangrante	• **Arterial**: procede de una arteria rota, sale a borbotones o a golpes, y es de color rojo vivo. • **Venosa**: procede de una vena y es más oscura, sale continua. • **Capilar** o en sábana: procede de un capilar, hay muchos puntos sangrantes.

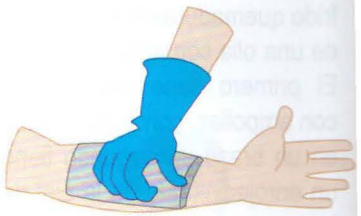
A) Hemorragias externas

Son sobre las que más puede actuar el socorrista, derivándose al herido al centro sanitario en caso de hemorragias internas o exteriorizadas.

Las normas de ILCOR **recomiendan** el uso de la **compresión directa. No se recomienda** la **compresión arterial** (sobre la arteria) al no existir evidencias de su eficacia, ni tampoco **el torniquete** al ser una técnica muy peligrosa por las secuelas que produce.

Compresión directa

- Consiste en efectuar **presión en el punto de sangrado con una gasa**, un pañuelo o un trozo de ropa lo más limpio posible, durante 10 minutos como mínimo.
- Se tumba al herido y se eleva el miembro afectado.
- Se alivia la presión pasados los 10 minutos, pero sin quitar nunca el apósito.
- Si se detiene la hemorragia, se venda y se traslada al herido al centro sanitario. Se utiliza un vendaje compresivo, sin retirar las gasas anteriores.



B) Hemorragias internas

Solo las **sospechamos** por signos indirectos, como el posible **shock hemorrágico**: inconsciencia, sudor, piel fría, palidez, pulso débil y rápido. Se debe a que la cantidad de sangre que llega a las células es insuficiente.

La actuación se limita al **traslado** al centro sanitario, controlando los signos vitales, cubrir a la víctima y tumbarla con la cabeza ladeada y las piernas elevadas si está consciente.

C) Hemorragias exteriorizadas

Hemorragia nasal:

- Se comprime de forma directa la fosa nasal contra el tabique durante unos 5 minutos.
- Si no cesa, se tapona el orificio con una gasa mojada en agua oxigenada.
- **No se debe echar la cabeza hacia atrás**, para evitar la posible aspiración de coágulos, **ni tampoco hacia adelante** para no favorecer la salida de sangre.

De oídos:

- Son debidas a un traumatismo craneal, por lo que debemos enviar al paciente al centro sanitario lo más rápidamente posible.
- **No hay que intentar detener** la hemorragia.
- Debe colocarse al paciente en posición lateral de seguridad.

Ejercicios

18º) Antonia ha sufrido un corte en la cocina con un cuchillo, por lo que le sale sangre de forma continua pero es más oscura. Antonio ha introducido la mano en una máquina, ha sufrido un aplastamiento del brazo y presenta una hemorragia de sangre que sale a borbotones y de color rojo. Alfredo se ha dado un golpe en la cabeza con una máquina en movimiento y le sale sangre por los oídos.

a) ¿Qué tipos de hemorragias son las de Antonia , Antonio y Alfredo según su presentación y según el vaso sangrante? ¿Por qué?

b) ¿Qué tipo de compresión debe realizarse con Antonia y Antonio?

c) ¿Qué actuación debe llevarse a cabo con Alfredo?

19º) En plena calle nos encontramos a una persona que de repente se cae al suelo inconsciente, está pálido con la piel fría y el pulso va muy rápido aunque apenas se oye. Más adelante hay otra persona que sangra por la nariz y se echa la cabeza hacia atrás para no tirar sangre al suelo.

a) Por los síntomas de la persona inconsciente, ¿de qué tipo de hemorragia se trata?

b) ¿Cómo debemos actuar en el caso de esta persona inconsciente?

c) ¿Es correcto lo que hace la persona que sangra por la nariz? ¿Por qué?

6.2. Quemaduras

Son lesiones que se producen en los tejidos por contacto con elementos calientes, como el fuego, materiales calientes, sustancias químicas o electricidad. Las quemaduras según el **grado de profundidad** las podemos **clasificar** en:

De primer grado	• Aparece un eritema o **enrojecimiento de la piel**. Afecta sólo a la epidermis y produce mucho **dolor y picor**. • El tratamiento debe tender a calmar el dolor mediante el **enfriamiento** de la zona dañada (agua abundante durante 10 minutos, paños fríos, hielo en un paño).
De segundo grado	• Aparece una **ampolla**, de color **rosado**, con dolor intenso. • Requiere **enfriamiento con abundante agua**, y nunca reventar las ampollas. Cubrir con **apósitos limpios**.
De tercer grado	• Afecta a las **capas más profundas** de la piel, llegando al músculo, nervios y vasos sanguíneos. Se forma una **costra blanca**. La piel queda **carbonizada** e insensible a los pinchazos de un alfiler. • **No hay que quitar la ropa** adherida ni intentar limpiar la zona o poner pomadas. **Tapar la parte quemada** con un paño estéril y trasladar a un centro sanitario.

En el caso de que las quemaduras estén **provocadas por el fuego, líquidos inflamables y sustancias cáusticas** hay que seguir medidas de actuación específicas:

En caso de fuego	• Sofocar las llamas con una **manta** que no sea acrílica. Si no es posible sofocarlas, **rodar** a la persona por el suelo. • Después de sofocadas las llamas, refrigerar con agua a la persona.
Líquidos inflamables	• Por ejemplo, la **gasolina** o el **alcohol**. • **Nunca** utilizar **agua** para apagar el fuego, pues lo extiende. Sofocar con **una manta o hacer rodar** a la persona. • Emplear el extintor como último recurso, de polvo ABC o de espuma física, evitando las zonas delicadas del cuerpo (cara, cabeza, etc).
Sustancias cáusticas	• Son sustancias **químicas** que provocan quemaduras, como ácidos, sulfatos o lejías (como el salfumán, la sosa cáustica, etc). • Aplicar **agua muy abundante** durante 20-30 minutos, nunca pequeñas cantidades. Quitar la ropa impregnada, joyas, etc. • Posteriormente, cubrir la lesión y trasladar a un centro médico.
Electrocución	• **Desconectar** la corriente para protegerse. Avisar a emergencias. • Separar a la persona mediante pértigas u otro aislante como un palo de madera. • Realizar la reanimación cardiopulmonar. • Cubrir las zonas afectadas con gasas estériles y trasladar al hospital.

Ejercicios

20º) En la cocina de un restaurante, dos trabajadores han sufrido quemaduras tras el vuelco de una olla con agua hirviendo. El primero tiene quemaduras con ampollas, con mucho dolor, en un brazo. El segundo tiene un enrojecimiento de la piel de la mano, y sufre picores en la misma.

a) ¿De qué grado son las quemaduras que sufre el trabajador con ampollas?

b) ¿Qué medidas habría que tomar en esta quemadura?

c) ¿De qué grado son las quemaduras que sufre el trabajador con enrojecimiento en la mano?

d) ¿Qué medidas habría que tomar en esta quemadura?

Ejemplo 7

QUEMADURAS

En una empresa industrial se han producido varios accidentes con quemaduras en distintos puestos de trabajo. Marco se ha manchado con gasolina y al saltar una chispa se le ha incendiado un brazo, el pecho y la cara. A Fabián, mientras lo manipulaba, le ha caído un ácido en el brazo, quemándole la piel. Julio, que estaba al lado de Marco, ha cogido una manguera de agua que tenía a mano y ha intentado sofocar el fuego. ¿Qué actuaciones deben llevarse a cabo? ¿Ha actuado bien Julio? **Solución**:

En el caso de Marco, al tratarse de una quemadura con un líquido inflamable, nunca debe utilizarse agua, pues lo que se consigue es expandir más las llamas, por lo que la actuación de Julio no ha sido correcta. Debería haberle tapado con una manta y haberle hecho rodar hasta sofocar el fuego. En el caso de Fabián, sí que debe usarse agua abundante durante 20-30 minutos, pues es una sustancia química y no un líquido inflamable. Posteriormente, hay que cubrir y trasladar a un centro sanitario.

Ejercicios

21º) En un taller mecánico dos trabajadores sufren un accidente al caérseles encima una estantería con varios productos, en concreto a Luis le cae un bote de gasolina y otro de alcohol y a Enrique uno con salfumán que es una lejía. En ese momento salta una chispa de soldadura y se pone a arder el brazo de ambos ante el asombro de los compañeros del taller.

a) ¿Qué tipo de agente ha provocado el fuego en ambos casos?

b) ¿Pueden apagarse los fuegos de gasolina y alcohol, y de salfumán, con agua? ¿Por qué?

c) ¿Cómo se debe apagar ambos fuegos?

d) ¿Durante cuánto tiempo hay que aplicar agua en el caso de lejía de Enrique?

e) ¿Se puede aplicar el extintor sobre una persona en algún caso?

6.3. Atragantamientos

Vamos a ver cómo actuar en caso de **atragantamiento por objetos extraños** que **impiden la respiración**, tanto si el paciente está consciente como inconsciente.

En el caso de que **esté consciente, es primordial ver si la persona tose y si puede hablar o no.** Si la **persona tose** o habla, hay que animarla a seguir tosiendo para que la obstrucción desaparezca por sí sola y **nunca dar golpes en la espalda**. Si no tose ni puede hablar, hay que combinar dos maniobras:

1º) Se le pone de pie y se le inclina un poco hacia adelante, y con la mano se le dan **5 palmadas** en la espalda para que salga el objeto extraño.

2º) Si **el objeto no sale**, se aplica la **maniobra de Heimlich 5 veces**, tal como se indica:

Maniobra de Heimlich o abrazo del oso

- Se pone **de pie al paciente y se le rodea por detrás**, inclinando su cuerpo ligeramente hacia delante.
- Se coloca una **mano en forma de puño 4 dedos** por encima del ombligo, y con la otra sujetamos el puño y ejercemos un golpe de presión empujando el abdomen contra el diafragma, hacia nosotros y hacia arriba, para provocar la salida del cuerpo extraño.
- Si continúa la obstrucción, alternamos **5 palmadas y 5 compresiones**.

Si el paciente **está inconsciente**, se aplican compresiones al **igual que la RCP**, con el paciente tumbado hacia arriba, hasta que el objeto salga a la boca y se retire el mismo con los dedos en forma de pinza.

Ejercicios

22º) En una cena de amigos Bartolo y Raquel se atragantan con tres gambas que han querido engullir de golpe a ver quién como más. Bartolo comienza a toser y toser y Raquel está cada vez más roja sin poder decir nada aunque hace intentos de hablar. Los amigos se levantan a socorrerlos a ambos y se apresuran a aplicar el abrazo del oso sobre los dos.

a) ¿Es correcto comenzar con el abrazo del oso en ambos casos?

b) En el caso de Bartolo que tose, ¿cómo hay que actuar en su caso?

c) En el caso de Raquel que no puede hablar, ¿qué hay que hacer en primer lugar?

d) ¿Cuántas palmadas hay que dar seguidas antes del abrazo del oso?

e) ¿Cómo se combinan las palmadas y las compresiones del abrazo del oso?

f) Si Raquel cayera inconsciente, ¿se le levanta para aplicarle el abrazo del oso? ¿Cómo hay que actuar en este caso?

Ejemplo 8

HEIMLICH

María Victoria e Isabel son dos hermanas gemelas que están compitiendo a ver quién se come más deprisa una pizza mediana, por lo que en el ansia por ganar se atragantan. María Victoria tose y tose y va a pedir ayuda a sus hermanos Vicente y Paco, pues Isabel se está ahogando. Vicente y Paco se ponen a darles palmadas a las dos en la espalda sin parar, para ver si sale la bola de pizza. ¿Han actuado correctamente? **Solución**:

Como María Victoria está tosiendo, no hay que darle golpes en la espalda, sino animarla a que siga tosiendo. A Isabel hay que inclinarla y darle 5 palmadas, y luego intentarlo con la maniobra de Heimlich o abrazo del oso otras 5 veces.

Ejercicios

23º) En una fábrica hace bastante calor, pues no hay sistemas de ventilación natural ni artificial a través de aire acondicionado. Durante el verano se llega en ocasiones a los 40 grados. Un día de viento caliente de poniente, un trabajador empieza a sentir mareos y flojedad en las piernas, y empieza a ponerse blanco. Al cabo de unos segundos, se desmaya y cae al suelo.

a) ¿Ha sufrido un síncope, una lipotimia u otro daño?

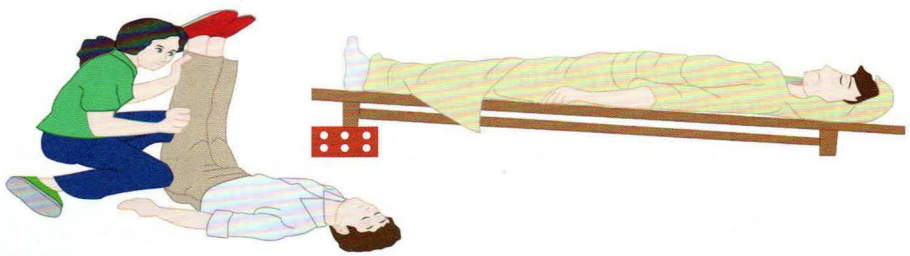
b) ¿Cómo sabemos distinguir el síncope de la lipotimia?

c) ¿Cómo debemos actuar en este caso?

6.4. Pérdidas de consciencia

Podemos encontrarnos ante situaciones en las que una persona ha perdido la consciencia y no es capaz de responder a los estímulos externos. Destacamos las siguientes situaciones: la lipotimia y el síncope.

Lipotimia	• Es una pérdida de consciencia **breve, superficial y transitoria** (dura unos segundos o pocos minutos) debida a una disminución brusca del flujo sanguíneo al cerebro. • Sus síntomas son sensación de **mareo, flojedad en las piernas, piel pálida, fría y sudorosa**. La persona siente que se va a desmayar. • Puede estar provocada por un calor excesivo, emociones intensas o visiones desagradables (por ejemplo, ver sangre). • Primeros auxilios: 1º) Mantener **tumbada a la persona** durante unos minutos y levantarle las **piernas en 90 grados**. 2º) Aflojarle las ropas. 3º) Asegurarse de que respira manteniendo la hiperextensión del cuello.
Síncope	• Es un **paro súbito y breve de la circulación** que causa una pérdida de la consciencia., por lo que sus síntomas son similares a los de la lipotimia. • Si es necesario hay que iniciar la reanimación cardiopulmonar, si se mantienen las constantes vitales, actuar como en una lipotimia.



6.5. Fracturas

La **fractura** es la **rotura de un hueso** por una causa violenta. Puede ser espontánea, cuando proviene de un trauma leve pero que, debido a la debilidad del hueso, provoca la rotura de éste (ancianos que se rompen la cadera y se caen), o traumática, cuando procede de un impacto intenso que rompe el hueso (primero hay caída y luego fractura).

Las fracturas se pueden ser **abiertas**, cuando hay una herida provocada por el desplazamiento del hueso roto; se puede ver la fractura, o bien **cerradas**, cuando la piel permanece intacta.

Síntomas de que **existe fractura aunque no sea visible**: 1) Dolor intenso que aumenta si se moviliza la zona. 2) Pérdida funcional de ese miembro, no se puede mover. 3) Al pasar nuestros dedos por el hueso sospechoso, se siente un dolor muy intenso. 4) Inflamación y amoratamiento. 5) Deformidad, acortamiento.

A) Medidas de actuación frente a fracturas

- **Inmovilizar el hueso** esté como esté, jamás intentar llevar el hueso a su posición normal, salvo que tengamos conocimientos médicos. **Mover lo mínimo al paciente**.
- Trasladar a un centro sanitario para su tratamiento definitivo.
- Si hay herida o hemorragia, tratar la hemorragia y cubrir la herida con un apósito limpio.
- Quitar los objetos que puedan molestar, como anillos, joyas, relojes, etc.
- Utilizar férulas o tablillas para inmovilizar la zona donde existe fractura. No utilizarlas en la cabeza, sí en las fracturas de brazos, antebrazos, piernas, rodillas, clavículas, costillas.
- En caso de traumatismos en la columna vertebral, no mover al paciente salvo que exista riesgo para su vida (por ejemplo, en un incendio) y, en este caso, moverlo en bloque.

Ejercicios

24º) Lola es una operaria a quien se le cae del hombro una bobina de cobre de 30 kg mientras intentaba levantarla, sufriendo un daño en el codo que le impide moverlo y observándose una deformación.

a) ¿Qué daño ha sufrido Lola?

b) ¿Qué síntomas tiene para saber si se trata o no de una fractura?

c) ¿Cómo se debió actuar en el caso de Lola? Indica 3 actuaciones básicas.

6.6. Botiquín de primeros auxilios

Las empresas de **más de 50 trabajadores** han de disponer de un local de primeros auxilios, o aquellas de más de 25 trabajadores que por su peligrosidad así lo determine la Autoridad Laboral. Además, las empresas deben disponer de un **botiquín portátil de primeros auxilios**. La normativa establece como recomendación el siguiente **contenido mínimo, el cual es aportado por la mutua**:

Instrumental básico	• Tijeras, pinzas
Material de curas	• 20 Apósitos estériles adhesivos, en bolsas individuales. 2 Parches oculares. 6 Triángulos de vendaje provisional. Gasas estériles de distintos tamaños, en bolsas individuales. Celulosa, esparadrapo y vendas.
Material auxiliar	• Guantes, manta termoaislante, mascarilla de reanimación cardiopulmonar.
Otros	• Bolsas de hielo sintético, agua o solución salina al 0,9% en contenedores cerrados desechables, toallitas limpiadoras con alcohol, bolsas para material usado y contaminado.

Repasa conceptos

A) Obligaciones en materia de prevención

1. Un empresario que tiene 9 trabajadores, a la hora de decidirse por una modalidad de organización de la prevención:

a) No puede asumirla el propio empresario, ya que tiene más de 6 trabajadores.

b) Podría asumirla el propio empresario, gestionando todas las actividades de la prevención de riesgos.

c) Podría asumirla el propio empresario, pero no podrá encargarse de la vigilancia de la salud, que deberá subcontratar con otra entidad.

d) Podría asumirla el propio empresario si tuviese el máster en prevención de riesgos laborales.

2. Un conato de emergencia es:

a) Un accidente que para ser controlado necesita usar los medios humanos y los equipos de todo el edificio.

b) Un accidente que puede ser controlado de forma sencilla por el personal de la empresa.

c) Un accidente que necesita de medios exteriores como los bomberos para ser controlado.

3. El equipo de primera intervención:

a) Da la alarma y se encarga de la evacuación.

b) Presta los primeros auxilios a los heridos mientras llega el personal sanitario.

c) Controla la emergencia con los medios que dispone la zona, así como colabora con los servicios externos.

d) Coordina a los equipos de emergencia.

4. Indica quien está autorizado para paralizar totalmente el trabajo en un centro de trabajo:

a) Solamente el empresario.

b) Si no lo hace la empresa, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, volviéndose a trabajar cuando estos lo decidan.

c) Si no lo hace la empresa, lo pueden hacer los representantes de los trabajadores, pero deben comunicarlo inmediatamente a la empresa y a la autoridad laboral en un plazo de 24 horas.

d) Ninguna es cierta.

5. Respecto a los EPIs no es cierto que:

a) La empresa debe entregarlos de forma gratuita.

b) Los EPIs que protejan frente a riesgos graves y muy graves deben ir con marcado CE y 4 dígitos que muestran la garantía de control por una entidad certificada.

c) La empresa tiene la obligación de entregarlos pero no de vigilar si los usan los trabajadores.

d) Deben ser ergonómicos y adaptados a cada trabajador.

6. La formación en prevención de riesgos:

a) Será a cargo de la empresa, sin que deba pagarla el trabajador.

b) La formación debe realizarse cuando se contrata a cada trabajador.

c) Se computa como tiempo de trabajo.

d) Todas son ciertas.

7. En cuanto a la vigilancia de la salud:

a) Se realizarán reconocimientos médicos solamente al inicio de la actividad laboral.

b) Se realizarán las pruebas imprescindibles y necesarias para ese puesto.

c) El empresario tendrá conocimiento de los resultados de los reconocimientos médicos.

d) El trabajador siempre estará obligado a realizar las pruebas del reconocimiento médico.

8. En el comité de seguridad y salud:

a) Habrá tantos representantes de la empresa como delegados de prevención.

b) Solo existe si la empresa tiene más de 100 trabajadores.

c) No tienen que ser informados de los accidentes de trabajo.

Repasa conceptos

9. Las empresas podrán tener responsabilidad por incumplimiento de las normas de prevención:

a) Una responsabilidad administrativa, a través de las sanciones de la Inspección de Trabajo.

b) Una responsabilidad civil, indemnizando económicamente a los trabajadores por los daños causados.

c) Una responsabilidad penal, por el hecho de poner en peligro grave la vida, la salud o la integridad física del trabajador, pudiendo ir a la cárcel según la gravedad.

d) Todas son ciertas.

10. Ante un trabajador que se niegue a tomar las medidas de prevención y protección necesarias:

a) Habrá que llamar al Inspector de Trabajo para que lo sancione.

b) Es un motivo de despido por causas objetivas.

c) Habrá que acudir a las faltas leves, graves y muy graves del convenio para que la empresa lo sancione según lo que allí se indique.

B) Primeros auxilios

11. La asistencia de primeros auxilios se caracteriza por no ser:

a) Una asistencia inmediata, lo más rápida posible.

b) Una asistencia ilimitada, se hace todo tipo de asistencia aunque no se conozca suficientemente, más vale hacer algo que no hacer nada.

c) Una asistencia temporal, la realiza un socorrista en espera de la asistencia médica o que se transporte al herido al hospital.

12. En el triaje, un color amarillo indica:

a) Que son los primeros en atenderse, pues peligra su vida.

b) Que requiere cuidados pero que no peligra su vida.

c) Que puede caminar o deambular al tener una herida leve.

13. Para saber si está consciente una persona:

a) Nos arrodillamos junto a la víctima y le sacudimos el hombro, mientras le preguntamos cómo se encuentra.

b) Si no está consciente, le sacudiremos el hombro con mayor fuerza para despertarla.

c) Si está consciente, le daremos de beber agua para que se despeje.

14. La maniobra frente-mentón:

a) Es una técnica para que el herido recupere el ritmo cardiaco.

b) Es una técnica para abrir la vía respiratoria que está obstruida por la lengua o por objetos extraños.

c) Moveremos la barbilla hacia la garganta para separar la lengua.

15. En cuanto a la comprobación de la respiración:

a) Se utilizará la técnica "ver, oír, sentir" de forma rápida, no pudiendo durar más de 10 segundos.

b) Si no respira, le colocaremos en la posición lateral de seguridad.

c) Si respira, pasaremos al masaje cardiaco.

16. En el masaje cardiaco:

a) Se comprobará primero en 30 segundos que no tiene pulso.

b) Se recomienda comenzar las compresiones torácicas ante la mínima duda, sin perder tiempo en comprobaciones.

c) Se colocarán las dos manos sobre el esternón, haciendo un ángulo de 90 grados con los codos y presionando hacia abajo.

d) Se realizarán 60 compresiones por minuto, o sea, 1 por segundo.

17. Una hemorragia externa:

a) Es aquella que se ve por la nariz o el oído.

b) El orden de actuación es primero compresión directa, después torniquete y por último la compresión arterial.

c) El torniquete es una técnica muy peligrosa que puede dejar secuelas, por lo que no se recomienda utilizarlo salvo última medida.

d) La compresión arterial es efectiva en la cabeza y en el tórax.

18. En una quemadura con gasolina:

a) Hay que apagar el fuego con agua lo antes posible.

b) Hay que sofocar el fuego con una manta o haciendo rodar a la persona por el suelo.

c) Hay que aplicar agua muy abundante durante 20-30 minutos.

d) No es preciso trasladar a un centro sanitario.

19. En un atragantamiento:

a) Se aplica el abrazo del oso como primera medida para que expulse el objeto extraño.

b) Si la persona tose, hay que darle palmadas en la espalda para que lo expulse.

c) Si no tose ni puede hablar, en primer lugar lo colocaremos de pie y lo inclinaremos para darle 5 palmadas, y si no sale el objeto extraño, en segundo lugar ya aplicaríamos la maniobra del abrazo del oso.

d) En el abrazo del oso buscaremos el esternón para presionar hacia arriba y hacia nosotros.

20. El botiquín de primero auxilios es obligatorio:

a) En empresas de más de 50 trabajadores.

b) En empresas de más de 25 trabajadores que existan peligros.

c) En todas las empresas deberá haber un botiquín portátil.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

OMISIÓN DEL DEBER DE SOCORRO

"Un inmigrante pierde el brazo izquierdo y su patrón lo abandona en las cercanías del hospital"

Esto no se lo perdono". Franns Rilles Melgar pronuncia frases cortas y en un tono muy bajo, cercano al susurro. Está cansado y aturdido. Apenas lleva 24 horas fuera de la UCI, donde ha estado ingresado después de que el 28 de mayo una máquina de amasar le segara el brazo izquierdo en la panificadora donde trabaja, en Real de Gandía (Valencia), desde octubre de 2007. "Nunca imaginé que pudiera hacer algo así, que fuera capaz de hacerlo", afirma Rilles, de origen boliviano y de 33 años. Los reproches van dirigidos hacia el jefe de su empresa, para quien fabricaba pan durante 12 horas al día a cambio de 23 euros diarios. Y quien tras el incidente lo subió en un vehículo hasta el hospital Francesc de Borja de Gandía y, según su relato, lo "abandonó" a 200 metros de la puerta de acceso después de lanzarle una advertencia: -Si te preguntan, comenta que tuviste un accidente, pero no digas nada de la empresa.

En plena calle y con el hombro ensangrentado, una persona lo acompañó hasta la sala de urgencias del centro sanitario, donde, siguiendo las instrucciones de su jefe, no aclaró la causa del incidente. Pero no pudo ocultarlo mucho tiempo. Debido a la inconsistencia de su relato, los médicos llamaron a la policía y entonces fue cuando explicó cómo había perdido el brazo y, sobre todo, dónde estaba. Esta información era vital para intentar recuperarlo y tratar de volver a implantárselo, la opción que se barajó al principio. La Guardia Civil se desplazó hasta el lugar del accidente para recuperarlo. Mientras, se condujo al paciente al hospital Virgen del Consuelo de Valencia por si había alguna posibilidad de reimplantarlo, pero se desechó la idea al estar el miembro en muy mal estado: "Los dueños lo habían tirado a la basura y habían limpiado todo para no dejar restos" apunta su hermana Silvia.

Mientras, la empresa niega los hechos. J. R., propietario de la panificadora familiar en la que trabajan también sus hijos, asegura que el trabajador "miente" en el relato de los hechos. Molesto por la repercusión de la noticia, manifestó ayer a este diario que fue su hijo quien trasladó al empleado al hospital de Gandía, y que "le dejó en manos del personal de urgencias". Según su versión, su hijo sufrió "un ataque de nervios" y fue atendido en el mismo centro médico. J.R. asegura disponer del parte médico de urgencias que corrobora su versión. El empresario sí que admite, sin embargo, que el empleado "se encontraba ilegal" y carecía de contrato. Niega asimismo que percibiera 23 euros al día y que realizara jornadas de 12 horas como denuncia el trabajador y su familia. "Cobran entre 900 y mil euros al mes, y las jornadas son de 6 a 10 horas". Respecto a las circunstancias en las que se produjo el accidente laboral, J.R. asegura que Franns Rilles "se encontraba ebrio" en el momento de los hechos y "cayó en la máquina amasadora". El brazo, añade el empresario, según le relató su hijo que se encontraba en la fábrica cuando sucedió el accidente, "quedó en tan mal estado que decidieron meterlo en bolsas y tirarlo a la basura". No pensaron que fuera posible su recuperación para su posterior reimplantación, relata.

FUENTE: Extracto de la noticia de: http://elpais.com/elpais/2009/06/10/actualidad/1244621820_850215.html

"La Fiscalía pide seis años de cárcel para los dueños de la empresa en la que un 'sin papeles' perdió un brazo"

La Fiscalía de Valencia ha pedido seis años de cárcel para los dos responsables de una panificadora de Real de Gandía (Valencia) en la que un inmigrante sin papeles perdió un brazo al manipular una máquina de amasar. En la calificación provisional de cara al juicio, el fiscal acusa a cada uno de los empresarios de dos delitos contra los derechos de los trabajadores.

El fiscal sostiene que "la causa del accidente fue la utilización de un equipo de trabajo sin las protecciones reglamentarias, por haber sido anuladas o estropeadas, por un trabajador al que no se le ha facilitado información ni formación adecuada sobre los riesgos". Además, explica en su escrito que los acusados, J. R. M. y R. R. M., empleaban en su negocio a otros inmigrantes sin papeles "en la misma situación de ilegalidad" y permitieron que sus trabajadores prestaran "sus servicios en condiciones de riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad en el centro de trabajo", ya no solo en relación con la máquina en la que Melgar sufrió la amputación, sino también por la falta de ventilación en la nave y otras deficiencias. La Fiscalía recuerda que la Inspección de Trabajo de Valencia levantó actas por falta muy grave a la empresa. Por todo ello, el fiscal pide para cada acusado tres años por un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso con otro de lesiones por imprudencia grave por el accidente de Melgar, y otros tres años (más multa de 12 meses con una cuota diaria de 15 euros) por infringir también los derechos del resto de inmigrantes sin papeles. Para Melgar, la Fiscalía pide, además, una indemnización de132.540 euros por las lesiones sufridas. El inmigrante, ya regularizado, percibe una pensión de 1.052 euros.

FUENTE: Extracto de la noticia de: http://elpais.com/elpais/2010/04/27/actualidad/1272356230_850215.html

CUESTIONES:

a) Según el trabajador, ¿cómo sucedió el accidente? ¿Qué le dijo la empresa a la puerta del hospital? ¿Cuál es la versión de la empresa sobre el accidente? ¿Y sobre el traslado al hospital? ¿Qué versión da la fiscalía sobre las causas del accidente?

b) ¿Qué hizo con el miembro amputado la empresa? ¿Qué opción barajó al principio el hospital para atender al trabajador?

c) ¿Cuál era la situación laboral de jornada y salario según el trabajador? ¿Y según la empresa?

d) ¿De qué delitos acusa la fiscalía a la empresa? ¿Qué penas y sanciones económicas solicita?

e) ¿Cuál crees tú que es la versión cierta de los hechos? ¿Qué habrías hecho tú en esa situación?

DEMOSTRACIÓN SOPORTE VITAL BÁSICO

VÍDEO CRUZ ROJA

Las explicaciones de primeros auxilios necesitan de una imagen o demostración visual para poder comprender realmente cómo se realizan todas las maniobras. Especialmente importante es comprender en profundidad cuál es el protocolo de actuación en el soporte vital básico, así como frente a un atragantamiento, ya que está en juego la vida de las personas.

El siguiente vídeo de 11 minutos de la Cruz Roja ofrece explicaciones claras y sencillas sobre dicho protocolo y sobre todo permite comprobar visualmente cómo se realizan las maniobras, sin lo cual sería difícil aprender a realizarlas.

Pero ver un vídeo una sola vez sin tener que contestar preguntas sobre él tampoco te permitirá aprender y retener lo que has visto. Por ello, se plantean 30 cuestiones más concretas de manera que, para responderlas, necesitarás ver el vídeo una segunda vez y pararlo cuando creas que has llegado a la escena donde se encuentra la respuesta. Cuando sepas responder a las 30 preguntas, habrás adquirido un conocimiento profundo sobre el Soporte Vital Básico y la actuación frente a un atragantamiento.

https://acortar.link/1IGUvZ

CUESTIONES:

PREGUNTAS SOBRE EL SOPORTE VITAL BÁSICO:

1º) ¿Qué es lo primero que hay que hacer al encontrar a la víctima?

2º) ¿Cómo actuamos para saber si está consciente?

3º) ¿Qué hacemos si la víctima nos responde?

4º) Si la víctima no responde, ¿qué dos cosas debemos hacer?

5º) Para abrir la vía aérea, ¿cómo se coloca el cuerpo de la víctima? ¿Cómo se actúa sobre la cabeza (maniobra frente-mentón)?

6º) ¿Qué se hace si se ve algún objeto extraño en las vías aéreas?

7º) ¿Cómo podemos saber si la víctima respira?

8º) Si respira, ¿en qué posición colocamos a la víctima? ¿Para qué?

9º) Para colocar en PLS, ¿cómo colocamos los brazos de la víctima? ¿Y la pierna contraria? ¿Qué hacemos a continuación?

10º) Una vez colocada en PLS, ¿qué debemos hacer? ¿Qué sucede si pasa media hora y no viene todavía nadie?

11º) Si no respira normalmente, ¿qué dos pasos debemos seguir?

12º) ¿Por dónde empieza la reanimación: por las compresiones torácicas o por las ventilaciones aéreas?

13º) ¿Cómo coloca el socorrista las manos y los brazos para la reanimación?

14º) ¿Cómo se realizan las compresiones? ¿Cuántas hay que hacer?

15º) ¿Cuándo se pasa a la respiración artificial? ¿Cómo colocamos nuestras manos sobre la cabeza de la víctima?

16º) ¿Cómo se colocan nuestros labios? ¿A qué ritmo se insufla aire y qué hacemos al mismo tiempo que insuflamos?

17º) Si vemos que no se eleva el pecho y no entra aire, ¿qué debemos comprobar?

18º) Una vez terminamos de insuflar, ¿cómo dejamos salir el aire de la víctima?

19º) ¿A qué ritmo son las secuencias compresiones-ventilaciones?

20º) ¿Hasta cuándo debemos continuar?

21º) ¿Es obligatorio realizar tanto compresiones como ventilaciones?

22º) En lactantes y niños, ¿qué se hace lo primero? ¿Y a continuación?

23º) ¿Cómo se realizan las compresiones en lactantes y en niños más mayores pero no adultos?

PREGUNTAS SOBRE EL ATRAGANTAMIENTO:

24º) En el atragantamiento, ¿qué es primordial comprobar para determinar qué maniobras vienen a continuación?

25º) ¿Cómo actuamos si la víctima tose o puede hablar?

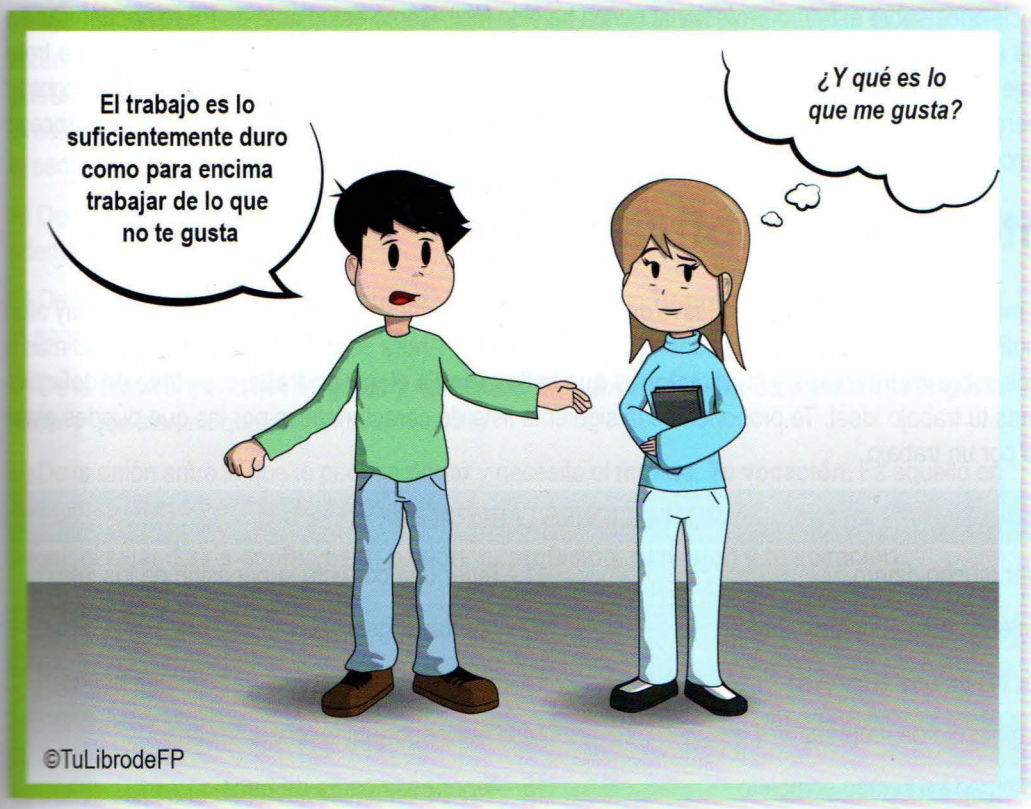
26º) ¿Podemos darle golpes si tose o puede hablar? ¿Por qué?

27º) Si no tose, ¿qué dos cosas debemos hacer a continuación?

28º) ¿Cómo se coloca al atragantado para darle las palmadas en la espalda? ¿Cuántas hay que dar?

29º) ¿Cómo se realizan las compresiones abdominales? ¿Cómo se colocan las manos? ¿Cuántas hay que realizar? ¿Qué seguiremos haciendo?

30º) Si no desaparece la obstrucción, ¿qué puede llegar a ocurrir? ¿Cómo actuaremos?



Unidad 5
Autoconocimiento profesional y plan de acción

RESULTADO DE APRENDIZAJE 4. Analiza y evalúa su potencial profesional y sus intereses para guiarse en el proceso de autoorientación y elabora una hoja de ruta para la inserción profesional en base al análisis de las competencias, intereses y destrezas personales.

CONTENIDOS		CE	ACTIVIDAD	
El autoconocimiento profesional	1. Intereses y motivaciones	a) Se han evaluado los propios intereses, motivaciones, habilidades y destrezas en el marco de un proceso de autoconocimiento.	Fichas 1 y 2	Mis motivaciones laborales e IKIGAI
	2. Valora tus competencias	b) Se han analizado las cualidades y competencias personales afines a la actividad profesional relacionada con el perfil del título.	Ficha 3	Competencias del título
		c) Se han determinado las competencias personales y sociales con valor para el empleo.	Ficha 4	Mis competencias personales y sociales
	3. La autoestima	e) Se ha valorado el concepto de autoestima en el proceso de búsqueda de empleo.	Ficha 5	Autoestima para el empleo
El plan de acción para la empleabilidad	4. Tus metas profesionales	d) Se han señalado las preferencias profesionales, intereses y metas en el marco de un proyecto profesional.	Ficha 6	Profesión objetivo
	5. El DAFO y CAME	f) Se han identificado las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades propias para la inserción profesional.	Fichas 7 y 8	Tu DAFO y CAME
		g) Se han identificado expectativas de futuro para inserción profesional analizando competencias, intereses y destrezas personales.		
	6. El itinerario profesional	i) Se han identificado los itinerarios formativos profesionales relacionados con el perfil profesional.	Ficha 9	Qué estudiar y dónde
		h) Se han valorado hitos importantes en la trayectoria vital con valor profesionalizador.	Ficha 10	Creando mi itinerario profesional
		j) Se han formulado objetivos profesionales y se ha determinado metas personales y profesionales para la mejora de la empleabilidad y las condiciones de inserción laboral.		
		k) Se ha trazado un plan de acción para desarrollar las áreas de mejora y potenciar las fortalezas personales con valor para el empleo		

El autoconocimiento profesional

Tomar decisiones sobre el futuro profesional nunca ha sido fácil. Como estudiante de FP te encuentras en una etapa importante donde debes **definir quién eres, qué quieres hacer y dónde quieres ir**. Se trata de un viaje personal: el de **conocerte a ti mismo y diseñar un itinerario profesional**, para encontrar trabajo pero también para que te sientas satisfecho a nivel personal con tu elección. En todo ese proceso te queremos acompañar en esta unidad.

1. Intereses y motivaciones

Si te has matriculado de este ciclo formativo de FP es que ya vas encaminado a ciertos intereses, hay algo que te motiva para estar aquí que no tienen otros ciclos de FP. Ahora se trata de que des un paso más y reflexiones sobre los **intereses y motivaciones que te llevarían a elegir un trabajo**, se trata en definitiva que definas tu trabajo ideal. Te proponemos la siguiente lista de características por las que puedes estar motivado por un trabajo.

MOTIVACIONES LABORALES	
1 - Ganar mucho dinero	11 - Tener una correcta supervisión de los jefes
2 - Independizarse económicamente	12 - Aportar sugerencias de mejora
3 - Estar fijo en una empresa	13 - Ser reconocido por mi trabajo bien hecho
4 - Ir cambiando de empresa	14 - Tener oportunidades de ascenso
5 - Una jornada a tiempo completo	15 - Tener poca carga de trabajo
6 - Una jornada a tiempo parcial compatible	16 - Una actividad que no sea monótona
7 - Trabajar cerca de casa	17 - Poner en práctica lo que he aprendido
8 - Trabajar lejos y viajar	18 - Una tarea innovadora e interesante
9 - Poder teletrabajar	19 - Ser autónomo y asumir responsabilidades
10 - Tener buenos compañeros de trabajo	20 - Desarrollar todo mi potencial, autorrealizarme

FÍJATE

Motivación extrínseca/intrínseca

Una buena forma de conocer la motivación laboral de un futuro trabajador es saber cuál es su motivación extrínseca e intrínseca.

La **extrínseca** es cuando un trabajador está motivado por los **resultados de su trabajo**: por su sueldo, su estabilidad, su horario, el ambiente de trabajo, etc.

La **intrínseca** es cuando un trabajador las motivaciones tienen que ver con el desarrollo de la **tarea en sí**: es un trabajo interesante, no monótono, que permite aprender y poner en práctica las capacidades o tomar decisiones.

Todos tenemos de **ambas** motivaciones, si bien suelen predominar unas sobre otras.

FICHA 1 - MIS MOTIVACIONES LABORALES

Objetivo de la ficha:

Identificar las motivaciones laborales extrínsecas e intrínsecas de un futuro puesto de trabajo ideal, y ordenar las más importantes.

1º) En la tabla anterior hay indicadas 14 motivaciones extrínsecas (de la 1 a la 14) y 6 motivaciones intrínsecas (de la 15 a la 20).

Puntúa la **prioridad** que tiene para ti cada motivación otorgando un valor de alta prioridad, prioridad media y baja prioridad. Por ejemplo:

	Baja	Media	Alta
1- Ganar mucho dinero		X	
2- Independizarse económicamente			X
3- Estar fijo en una empresa			X
4- Ir cambiando de empresa	X		

2º) Busca aquellas motivaciones que hayas valorado como **prioridad alta y ordénalas** de mayor prioridad a menor, y así conocer cuáles son tus motivaciones laborales principales.

3º) ¿Cuáles son para ti las más importantes, las de motivación **extrínseca o** de motivación **intrínseca**? ¿Qué opinas de este resultado?

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **A)**

Ikigai: la razón de ser o sentido de la vida

El Ikigai es una **palabra japonesa** de la cual no tenemos en castellano una palabra para una traducción directa, pero que podemos entender como el tener **un propósito en la vida**, una razón de ser que le dé sentido a la vida. El Ikigai es el **lugar o punto de unión entre**: **lo que te gusta hacer, lo que eres bueno, por lo que te pueden pagar y lo que necesita el mundo.** Si estos 4 elementos están en **sintonía** has encontrado tu Ikigai, pero si te falta alguno de ellos te sentirás incompleto. Si realizamos **un análisis de 2 en 2 círculos del diagrama** vemos que:

A) De la unión entre lo que eres **bueno** y te **gusta**: **Tu pasión**. Es aquello que se te da bien y además te gusta lo que haces.

B) De la unión entre lo que eres **bueno** y te pueden **pagar**: **Tu profesión**. Es aquello en que te pagan y eres bueno haciéndolo.

C) De la unión entre lo que te **gusta** y necesita el **mundo**: **Tu misión**. Es aquello que te gusta hacer y que sientes que el mundo lo necesita.

D) De la unión entre lo que te pueden **pagar** y necesita el **mundo**: **Tu vocación**. Es aquello en que ganas dinero y el mundo necesita de ello.

Ikigai: el lugar donde **confluyes tu pasión, tu profesión, tu misión y tu vocación**.

EJEMPLO DE IKIGAI

1º NIVEL: Rellenamos la **parte exterior de los 4 círculos:**

Lo que soy bueno (tu talento)	Lo que te gusta (tu motivación)
¿Qué cosas se te dan especialmente bien? Ejemplo: Relaciones personales, empatía, cantar, bailar.	¿Qué es lo que te gusta hacer? ¿Qué es lo que amas? Ejemplo: Viajar, conocer gente, los idiomas, el deporte.
Lo que el mundo necesita	**Por lo que te pueden pagar**
¿Qué necesidades por cubrir existen en el mundo? Reflexiona sobre lo que puedes hacer por los demás y por el planeta para contribuir a mejorar el mundo. Por ejemplo: gestión de residuos, bienestar de las personas, fin de la pobreza, búsqueda de un mundo más justo y la igualdad real, tecnologías orientadas a las personas.	Recuerda de la primera unidad cuáles eran las salidas profesionales del ciclo que estás estudiando. Por ejemplo del ciclo superior de gestión de ventas y espacios comerciales: Representante comercial, diseñador de espacios comerciales, responsable de promociones de punto de venta, agente de ventas.

2º NIVEL: Rellenamos los **puntos en común de 2 en 2 círculos, buscando profesiones y actividades** que tengan en común los 2 círculos:

A) PASIÓN: ¿Qué une lo que sabes hacer bien y lo que te gusta?

SABES HACER	Actividades PASIÓN	TE GUSTA
Rel personales	• Guía viajes culturales • Organizar eventos deportivos • Artista	Viajar
Empatía		Conocer gente
Cantar		Idiomas
Bailar		Deporte

B) PROFESIÓN: ¿Qué une por lo que pueden pagar y eres bueno?

TE PAGAN	Actividades PROFESIÓN	SABES HACER
Agente comercial	• Coordinador eventos • Representante artistas • Promotor de empresas artísticas	Rel personales
Diseñador espacios		Empatía
Promotor pto venta		Cantar
Represent comercial		Bailar

C) MISIÓN: ¿Qué une lo que te gusta hacer y necesita el mundo?

TE GUSTA	Actividades MISIÓN	NECESITA MUNDO
Viajar	• Ayudar a comunidades de otros países • Proyectos sostenibles internacionales • Promoción del deporte juvenil	Sostenibilidad
Conocer gente		Bienestar personas
Idiomas		Mundo más justo
Deporte		Tecnología

D) VOCACIÓN: ¿Qué une por lo que te pueden pagar y necesita el mundo?

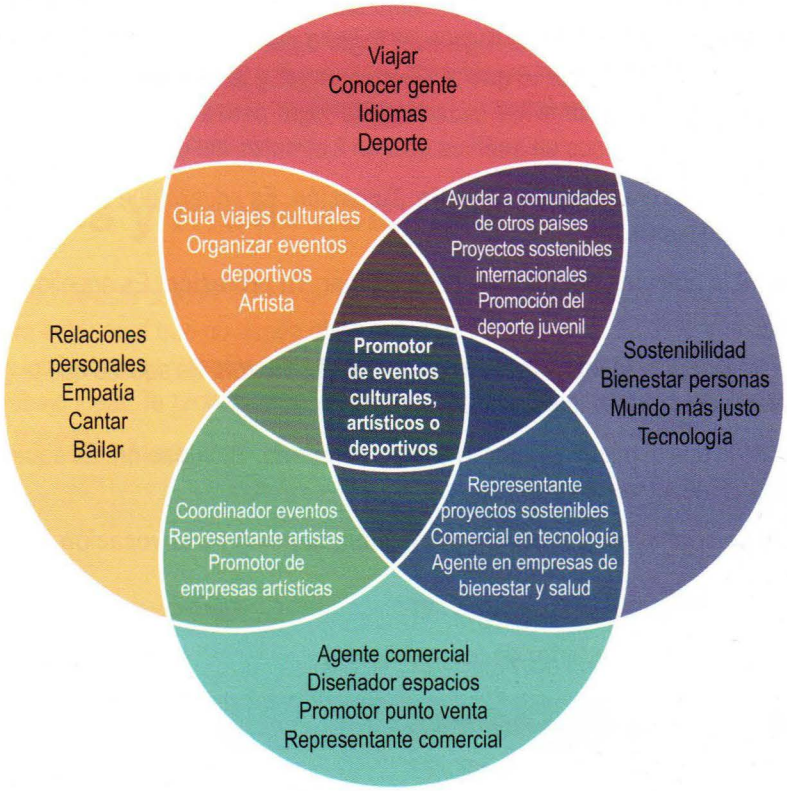
TE PAGAN	Actividades VOCACIÓN	NECESITA MUNDO
Agente comercial	• Representante proyectos sostenibles • Comercial en tecnología • Agente en empresas de bienestar y salud	Sostenibilidad
Diseñador espacios		Bienestar personas
Promotor pto venta		Mundo más justo
Represent comercial		Tecnología

FÍJATE

Misión y vocación no son lo mismo

A veces cuesta diferenciarlas, pues ambas hablan de lo que necesita el mundo, pero la diferencia es fácil: **por la misión no te pagan y por la vocación sí.** Así, en la **DANA en Valencia** vimos cantidad de **voluntarios** que ayudaron sin recibir un dinero a cambio, pudiendo quedar satisfechos con su misión en el mundo. Ello no quita que otras personas pudieran ayudar a través de sus **profesiones habituales**, y no solo trabajadores de una ONG, sino también persianeros, empresas de reparaciones, cuidadores de personas mayores y de niños, psicólogos, enfermeras, militares, personal de limpieza y un largo etcétera. **Todos ayudaron en lo que el mundo necesitaba, y por eso hay que darles las GRACIAS.**

3º NIVEL: Buscamos nuestro Ikigai, el punto en común entre nuestra pasión, profesión, misión y vocación: Promotor de eventos culturales, artísticos o deportivos orientados al bienestar de las personas.



FICHA 2 - IKIGAI

Objetivo de la ficha:

Elegir un **área de interés (todavía no elegiremos la profesión concreta)** a partir del autoconocimiento de los intereses, motivaciones y habilidades y relacionarlas con las necesidades de la sociedad y las profesiones actuales. Con este ejercicio vamos a buscar acercarnos todo lo posible a ese sentido de la vida que es el Ikigai. Tienes que ser sincer@. Trabajas para ti. No te preocupes si en el momento de identificar alguna profesión no encuentras algo plenamente ideal que sea tu razón de ser. En ese caso, piensa en un área y haz como si fuera el ideal.

1º) Responde al **PRIMER NIVEL**: lo que te gusta, en lo que eres bueno, por lo que te pueden pagar, y lo que el mundo necesita.

a) Lo que eres bueno o tu talento.

¿Qué se te da realmente bien? Escribe aquello en que creas que tienes talento. Puedes también preguntar a familiares y amigos que te digan 3 cosas para las que creen que tienes talento y se te da bien.

También puedes ayudarte de los test. Entra en el siguiente test de 34talentos https://acortar.link/Nuj4Kg y contesta a las preguntas para averiguar tus 5 talentos.

b) Lo que te gusta o te motiva.

¿Cuáles son aquellas actividades que cuando las haces se te pasa el tiempo y no te das cuenta? ¿Qué te gusta mirar en internet? ¿Qué te gusta leer? ¿De qué hablas con tus amigos? ¿Qué te preocupa? ¿Qué te apasiona? Piensa en aquello que te gusta tanto que podrías llegar a trabajar de ello ganando poco o incluso gratis.

c) Lo que te pueden pagar.

Recupera lo trabajado en la UD1 y ves a la ficha 1 donde analizabas las salidas profesionales de tu título de FP. Indica de las ocupaciones del título cuáles son las que más te gustaría trabajar. Señala al menos 4.

d) Lo que el mundo necesita.

Las necesidades del mundo actual quedaron redactadas en los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible. https://acortar.link/hA4UFR.

Algunos por ejemplo son: Fin de la pobreza, hambre cero, acción por el clima, ciudades y comunidades sostenibles o educación de calidad. Entra en el enlace anterior y elige 4 ODS con los que te sientas identificado para poder trabajar por ello en un futuro.
Si te cuesta identificarte con algún ODS, también puedes reflexionar sobre qué necesita tu sector profesional en el que vas a trabajar.

FICHA 2 - IKIGAI

2º) Responde al **SEGUNDO NIVEL**: Tu **PASIÓN**, tu **PROFESIÓN**, tu **MISIÓN**, tu **VOCACIÓN**.

Fijándote en el ejemplo resuelto anterior, busca actividades que unan lo que te gusta, lo que eres bueno, por lo que te pueden pagar, y lo que necesita el mundo, para ir completando esos espacios sobre tu pasión, tu profesión, tu misión y tu vocación.

3º) Responde al **TERCER NIVEL**: **EL IKIGAI**.

Una vez identificadas las 4 áreas se trata de que escribas aquel trabajo o profesión que pueda unirlo todo PASIÓN+PROFESIÓN+MISIÓN+VOCACIÓN y lo coloques en el centro como hacia dónde podría ir tu camino, en definitiva tu razón de ser o sentido de la vida.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **A)**

2. Valora tus competencias

En la UD1 vimos las competencias profesionales y personales de tu título de FP y hablamos de las hard skills y las soft skills, ¿las **recuerdas**?

Por ejemplo, en la UD1 vimos que las competencias personales y sociales del Título de **Técnico en panadería, repostería y confitería eran:**

o) Actuar con **responsabilidad** (núm. 1 personal) **y autonomía** (núm. 2 personal) en el ámbito de su competencia manteniendo **relaciones fluidas con los miembros de su equipo de trabajo** (núm. 1 y 5 social), teniendo en cuenta su posición dentro de la organización de la empresa.

p) Mantener una actitud profesional de **innovación** (núm. 3 personal) en la creación de nuevos productos y mejora de procesos y técnicas de comercialización.

q) **Cumplir con los objetivos** (núm. 1 personal) de la producción, **colaborando con el equipo de trabajo** (núm. 5 y 7 social) y actuando conforme a los principios de **responsabilidad** (núm. 1 personal) **y tolerancia** (núm. 8 social).

r) **Adaptarse** (núm. 5 personal) a diferentes puestos de trabajo y nuevas situaciones laborales, originados por cambios tecnológicos y organizativos en los procesos productivos.

s) **Resolver problemas** (núm. 7 personal) y tomar decisiones individuales siguiendo las normas y procedimientos establecidos, definidos dentro del ámbito de su competencia.

* El número indica si es personal o social en la lista.

RECUERDA UD1

Hard skills y soft skills

Las **hard** skills eran las **habilidades técnicas y conocimientos** específicos de un puesto concreto de trabajo, por ejemplo de electricidad, administrativo, peluquería, etc.

Las **soft** skills eran habilidades que hacían referencia a **competencias personales y sociales** que no son específicas de un puesto, como trabajo en equipo, habilidades de comunicación, solución de conflictos, aprender de los errores, comportamiento ético, etc.

¿Y **qué competencias personales y sociales existían**? Las recordamos de nuevo de la UD1:

COMPETENCIAS PERSONALES	
Responsabilidad	Autoexigencia para cumplir con sus obligaciones en la empresa.
Autonomía	Ser capaz de tomar las decisiones correctas sin necesidad de supervisión.
Iniciativa e innovación	Capacidad de proponer nuevas soluciones a los problemas.
Resiliencia	Capacidad para recuperarse de situaciones complicadas y adversas, de superarse ante las dificultades.
Adaptación al cambio	Capacidad para ajustarse a los nuevos cambios que se vayan introduciendo en la empresa.
Disposición a aprender	Estar dispuesto al aprendizaje de las tareas del puesto como de aquellas nuevas que vayan surgiendo.
Resolución de problemas	Evaluar los problemas que vayan surgiendo y realizar propuestas correctas de solución.
Actitud positiva	Es la predisposición a responder ante una situación en un sentido favorable, viendo de forma optimista la solución.

COMPETENCIAS SOCIALES	
Habilidades de comunicación	Saber expresar nuestro punto de vista de forma correcta y escuchar el de los demás para ofrecerles feedback o retroalimentación a sus mensajes.
Empatía	Capacidad de ponerte en lugar de otra persona para así llegar a comprenderla.
Asertividad	Supone expresar los propios sentimientos, sin herir a los demás ni tampoco sentirse culpable por expresarlos.
Trabajo en equipo	Los puestos de trabajo no son aislados, es preciso trabajar en equipo y coordinarse con los demás para alcanzar los objetivos comunes de la empresa.
Resolución de conflictos	Saber gestionar los conflictos a través del diálogo desde una perspectiva positiva, buscando soluciones satisfactorias para todos.
Colaboración	Trabajar conjuntamente con otras personas, ofreciéndose apoyo mutuo en la realización de tareas.
Ayuda a otras personas	Disposición a ofrecer nuestro tiempo de trabajo en ayudar a otras personas que por su inexperiencia aún no sean competentes.
Respeto y tolerancia	Los trabajadores que no son respetuosos o tolerantes con los demás son una fuente de generación de conflictos.

FICHA 3 - COMPETENCIAS DEL TÍTULO

Objetivo de la ficha:

Analizar en qué grado se poseen las competencias personales y sociales del título de FP.

1º) Recuerda en la UD1 cuando buscaste en todofp.es tu título de FP, y en el Real Decreto encontraste las salidas profesionales pero también cuales eran las **competencias personales y sociales de tu ciclo**. Vuelve a recuperar esa información de la ficha 2 y clasifícalas si son personales o sociales y a cuál hacen referencia.

2º) Valora en qué grado crees que **posees cada una** de esas competencias y cómo crees que podrías mejorarlas.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **B)**

FICHA 4 - MIS COMPETENCIAS PERSONALES Y SOCIALES

Objetivo de la ficha:

Valorar las competencias personales y sociales con valor para el empleo.

1º) Valora las **8 competencias personales y las 8 competencias sociales** puntuándolas del 1 al 5 en una tabla del tipo siguiente:

Competencias personales	1	2	3	4	5	Competencias sociales	1	2	3	4	5
1- Responsabilidad						1- Habilidades de comunicación					

¿En cuáles sacas mayor puntuación? ¿En cuáles menos? Anótalas porque serán tus puntos fuertes y débiles.

2º) **Ayúdate de los test** para valorar tus competencias personales y sociales:

A) Test Barcelona Activa. https://testcompetencies.barcelonactiva.cat/ Es necesario darse de alta. 220 preguntas en 45 minutos.

El Test de competencias clave evalúa 21 competencias relevantes en el mercado de trabajo actual. Es un primer paso para conocer cuáles son tus puntos fuertes y cuáles son tus puntos de mejora. Al final se emiten 4 informes: 1º) Te evalúa cada una de las 21 competencias. 2º) Te compara con la media de la población en qué competencias destacas y en cuáles menos. 3º) Analiza tus puntos fuertes y puntos débiles. 4º) Un comparador de empleos para ver si tus competencias encajan con un puesto concreto.

B) **Cuestionario Competencias Personales para el Empleo del SEPE**. https://www.sepe.es/encuestas/cuestionario-autodiagnostico-version2. Consta de 40 preguntas, es rápido de responder y anónimo. Evalúa las competencias ligadas a actitudes personales y transversales. Se genera un informe final con el resultado.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **C)**

3. La autoestima

Es la **aceptación de uno mismo que nos lleva a valorarnos y apreciarnos**. Es la imagen que tenemos de nosotros mismos y no tiene porqué coincidir con la imagen que tengan los demás sobre nosotros.

Cuando **busques empleo** será un momento de tu vida de mucho estrés, en **tus inicios recibirás muchos "NO"**, por lo que debes estar preparado para que **tu autoestima te permita superar esas dificultades** en la búsqueda de trabajo.

Baja autoestima

- Tienden a **pensar que tienen pocas posibilidades** de encontrar trabajo, no creen que vayan a tener éxito y **anticipan el fracaso** antes de buscarlo.
- Suelen **infravolarar sus capacidades**, lo que conlleva una **baja confianza** en sí mismos que luego manifiestan en las **entrevistas** de trabajo en la búsqueda de empleo.
- En definitiva, suelen marcarse **objetivos muy por debajo** de sus verdaderas capacidades, limitando su capacidad de empleabilidad.

Alta autoestima

- **Creen en sus propias capacidades,** lo que les da una mayor **confianza** y motivación para perseguir sus metas.
- Son **resilientes**, son capaces de **superar las adversidades** y **perseverar en el esfuerzo hasta conseguirlo**.
- Su confianza les anima a **salir de la zona de confort** y probar nuevas posibilidades de empleo, lo que aumenta su empleabilidad.

FÍJATE

La autoestima en el deporte

Un entrenador de un equipo deportivo de mitad de la tabla se plantea trabajar la autoestima del equipo, para ello:

a) **Establece metas realistas y alcanzables**: el objetivo es salvarse y luego llegar lo más lejos posible.

b) **Celebra los pequeños logros**: cada partido ganado es un gran acontecimiento.

c) **Practica la autocompasión** por los errores: no machaca a los jugadores si se equivocan.

d) **Se rodea de personas positivas**: contrata a un equipo técnico a su alrededor que apoye y motive a los jugadores.

¿Has pensado en utilizar esta estrategia para cuidar tu autoestima?

FICHA 5 - AUTOESTIMA PARA EL EMPLEO

Objetivo de la ficha: Aumentar la autoestima profesional valorando los logros alcanzados y evaluar el nivel de autoestima actual.

1º) A lo largo de tu vida seguro que tienes algunos **hitos o logros** personales, en tus estudios o profesionales, en los que te **sentiste satisfecho** de haberlo conseguirlo. Indica 3 hitos o logros alcanzados y anímate a **plantearte otros**. Puedes redactarlos bajo el siguiente formato:

Estoy satisfecho/a de haber conseguido...	Y me planteo los siguientes retos profesionales...

2º) Utiliza los test para conocerte mejor. Completa el **test de Rosenberg** sobre autoestima con estos 10 items.

https://www.psicologia-online.com/test-de-autoestima-de-rosenberg-online-3932.html

	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1- Siento que soy una persona digna de aprecio, tanto como los demás					6- Siento que no tengo mucho de lo que estar orgulloso/a				
2- Siento que tengo cualidades buenas					7- En general, me inclino a pensar que soy un fracasado/a				
3- Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente					8- Me gustaría poder sentir más respeto por mi mismo/a				
4- Tengo una actitud positiva hacia mi mismo/a					9- Hay veces que realmente pienso que soy un inútil				
5- En general estoy satisfecho/a de mi mismo/a					10- A veces creo que no soy buena persona				

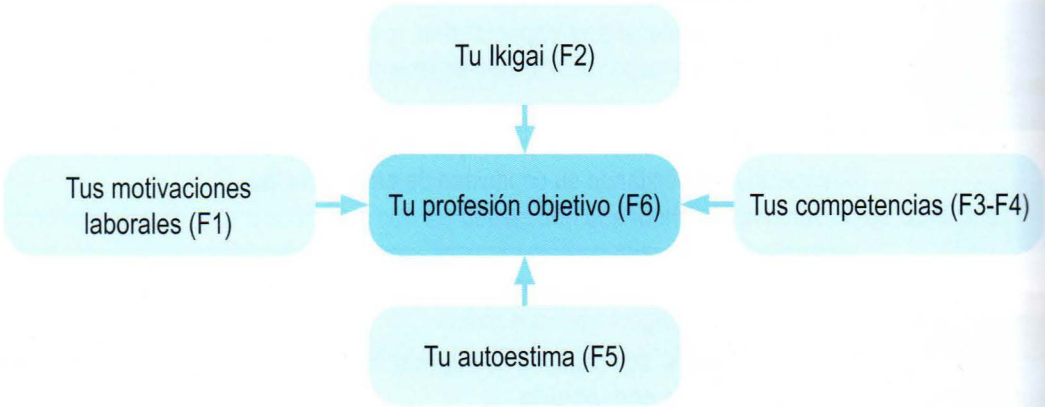
Las preguntas 1 a 5 están en positivo y las de la 6 a la 10 están en negativo. Significa que tienes que valorar en positivo las 5 primeras, puntuando de 4 a 1 desde muy de acuerdo a muy en desacuerdo, y al revés las 5 últimas, dando 1 punto al muy de acuerdo hasta 4 puntos a muy en desacuerdo. Resultado: De 30 a 40 alta autoestima, de 26 a 29 autoestima media, y 25 o menos autoestima baja.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **E)**

El plan de acción para la empleabilidad

4. Tus metas profesionales

Hasta ahora has ido recopilando información sobre ti mismo, tus motivaciones, tus competencias, tu área de interés profesional reflejado en el Ikigai, sin olvidar la importancia de que tengas una alta autoestima en el proceso de búsqueda de empleo. Vamos a recuperar esa información para tener una **visión global** y tomar la decisión de **cuál es tu meta o preferencia profesional**, en definitiva tu **profesión objetivo** para indagar después en profundidad sobre ella investigando **ofertas de empleo** sobre esa profesión.



FICHA 6 - MI PROFESIÓN OBJETIVO

Objetivo de la ficha:

Analizar los puestos de trabajo ofertados en el mercado laboral acordes a tus metas, preferencias profesionales o profesión objetivo.

1º) **Define tu meta o profesión objetivo**. Para ello toma tu **Ikigai** como un **punto de partida** y plantéate:

a) ¿Voy a ser **competente** para desarrollar ese trabajo? ¿Por qué?

b) ¿Ese trabajo me va a permitir cumplir con mis **motivaciones** laborales? ¿Por qué?

c) ¿Mi **autoestima** es suficiente para esforzarme por ese puesto de trabajo? ¿Por qué?

d) Si la respuesta es **sí**: tu **Ikigai es tu profesión objetivo**. Si alguna respuesta es no, replantealo y define otra profesión modificando el Ikigai.

2º) **Indica al menos 3 puestos de trabajo** para esa profesión objetivo.

Puedes acudir a las ocupaciones del título de FP que estás estudiando. En la UD1 ya lo trabajaste en la ficha 1, búscala y te servirá de ayuda. También puedes basarte en aquellas ocupaciones que has ido redactando en la actividad del Ikigai.

Por ejemplo:

Profesión	Técnico/a informático especialista en ciberseguridad	Técnico/a en gestión administrativa
Puestos de trabajo	Técnico/a en ciberseguridad	Administrativo/a
	Técnico/a de redes y ciberseguridad	Auxiliar administrativo/a
	Operador/a Junior SOC (Security Operations Center)	Administrativo/a comercial de telecomunicaciones

3º) **Analiza al menos 3 ofertas de empleo** de uno de los puestos de trabajo anteriores.

a) Entra en los siguientes **buscadores de empleo** y restringe la búsqueda en tu provincia o localidad. También puedes usar otros buscadores especializados que conozcas que sean solo de tu sector profesional.

INFOJOBS: https://www.infojobs.net

INFOEMPLEO: https://www.infoempleo.com/

LINKEDIN: https://www.linkedin.com/

FICHA 6 - MI PROFESIÓN OBJETIVO

b) **Describe** cada una de las 3 ofertas de empleo* (como mínimo) indicando:

1º) Las **funciones** o tareas a desempeñar.

2º) Los **requisitos** de los aspirantes, titulación, experiencia u otros.

3º) Las **condiciones** de contratación: indefinido o temporal, jornada y horario, salario, y otros.

Ejemplos de una oferta de empleo de Administrativo/a y otra de Técnico/a en ciberseguridad en un portal de búsqueda de empleo:

ADMINISTRATIVO/A

FUNCIONES:

1- Actividades de ofimática con capacidad suficiente para conseguir una redacción de correo directo con indicaciones verbales con buena presentación y ortografía correcta.

2- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios de acuerdo con las ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y elaboración propuestas de respuesta.

3- Atención telefónica.

4- Tareas elementales consistentes en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

5- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas a tal efecto del movimiento diario.

REQUISITOS:

Formación: Enseñanzas de grado medio de formación profesional.

Especialidad: TÉCNICO gestión administrativa

Experiencia: Mínimo un año

Idiomas: INGLÉS - MEDIO.

Competencias: Aprendizaje continuo, dinámico y con iniciativa, trabajo en equipo, planificado y organizado, responsable.

CONDICIONES:

Jornada COMPLETA

Tipo de contrato: Laboral indefinido

Modalidad de trabajo: Presencial

Salario: 22.236,44€ Brutos/año

Horario: 8:30 a 13:30 15:00 a 17:30.

TÉCNICO/A EN CIBERSEGURIDAD

FUNCIONES:

1- Liderar y coordinar actividades de respuesta frente a amenazas.

2- Participar en actividades de respuesta ante incidentes, simulaciones y ciber ejercicios.

3- Definir, mantener y evolucionar procedimientos operativos para los equipos de N1 y N2.

4- Relacionarse y comunicarse con miembros de otros equipos o áreas para la operativa diaria.

REQUISITOS:

Experiencia mínima de 1 año en un puesto similar.

Título de FP de Grado Superior o Grado en Informática y/o Telecomunicaciones.

Se valorarán certificaciones en ciberseguridad como CCNA, CSA, CTIA, entre otras.

Conocimientos en herramientas como Amazon GuardDuty, Imperva Websphere 13.6, Imperva Incapsula, Google Armor, Microsoft Defender for EndPoint, TrendMicro Vision One, Mobileum Signaling Firewall, Netskope y Cisco Sourcefire.

CONDICIONES:

Horario flexible y jornada intensiva los meses de verano.

Plan de carrera: ofrecemos una atractiva carrera profesional en función de la experiencia y potencial personal dentro de una compañía en continua evolución y con un sólido crecimiento.

Acceso gratuito a varias plataformas de formación para que tengas acceso a un amplio catálogo multidisciplinar.

Retribución flexible.

c) ¿Cuáles son los **requisitos de contratación que más se repiten**?

¿Cuáles son los que **sueles cumplir**?

¿Qué encuentras **que te falta habitualmente** para cumplir con esos requisitos?

d) ¿Cuáles son las **condiciones laborales que más se repiten**?

¿Aceptarías esas **jornadas** o no? ¿Por qué? ¿Aceptarías esos **salarios** o no? ¿Por qué? ¿Cuánto quisieras ganar?

e) ¿Crees que dispondrás de la **suficiente competencia para asumir esas funciones** o tareas cuando termines el ciclo de FP o te hará falta alguna **formación extra**? En su caso, ¿cuál en concreto?

Anota estas respuestas bien, porque te servirán más adelante para estudiar tus puntos fuertes y tus puntos débiles.

* Si lo crees conveniente, no dudes en buscar más de 3 ofertas de empleo y realizar un estudio más completo.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIO DE EVALUACIÓN **D)**

5. El DAFO y el CAME

El **DAFO** es una **herramienta** muy utilizada por las **empresas** para realizar un estudio de los puntos fuertes y débiles internos de la empresa, como de las oportunidades y amenazas del entorno, para así definir una estrategia de actuación.

Esta herramienta ha pasado **también a usarse a nivel personal** por las personas que buscan empleo, de manera que una persona también puede analizar cuáles son sus **puntos fuertes (fortalezas)**, sus **puntos débiles (debilidades)**, las **oportunidades** que ofrece el **mercado laboral** y las **amenazas** que existen en ese mercado, todo con el fin de poder definir nuestra estrategia de empleo.

Esas 4 palabras son las **iniciales del DAFO = Debilidades Amenazas Fortalezas Oportunidades.**

	Favorable	Desfavorable
Internos Persona	**FORTALEZAS** **¿Qué capacidades tengo que me distinguen de los demás?** 1- Poseer las habilidades técnicas del puesto (hard skills) 2- Poseer las competencias personales y sociales (soft skills) 3- Una alta autoestima y confianza en si mismo 4- Poseer experiencia y logros anteriores 5- Titulación y cursos de especialización adecuados 6- Tener medios para desplazarse fuera de la localidad 7- Disponer de una red de contactos o networking	**DEBILIDADES** **¿Qué tengo que mejorar que me dificulta encontrar trabajo?** 1- Falta mejorar las habilidades técnicas del puesto (hard skills) 2- Competencias personales y sociales que mejorar (soft skills) 3- Una baja autoestima y falta de confianza 4- Ausencia de experiencia laboral 5- No poseer los títulos o cursos de especialización necesarios 6- No poder desplazarse lejos de la localidad 7- No tener trabajada la red de contactos
Externos Entorno	**OPORTUNIDADES** **¿Qué circunstancias del mercado favorecen que vaya a encontrar trabajo?** 1- Momento de crecimiento económico en el sector 2- Es una profesión muy demandada actualmente 3- Existen programas de formación para esas habilidades 4- Existen ayudas para invertir y desarrollar ese sector	**AMENAZAS** **¿Qué circunstancias del mercado me dificultan el poder encontrar trabajo?** 1- Crisis económica y situación generalizada de paro 2- Hay mucha competencia y candidatos para trabajar en el sector 3-Cambios tecnológicos que hacen que nos quedemos desfasados muy rápido en nuestros conocimientos

¿Y qué hago con toda esta información del DAFO? El DAFO es una herramienta que ta va a permitir **ser más conscientes de tus puntos fuertes y débiles** que tal vez hasta ahora no te habías detenido a pensar. También te dará **una mirada hacia el exterior**: ¿Cómo es ese sector donde quiero trabajar? ¿Hay paro, hay demanda de trabajo, está creciendo?

Pero **no podemos quedarnos ahí en el diagnóstico** de cómo estamos ahora mismo, podemos utilizar toda esa información para desarrollar **un plan de futuro, una estrategia**, que nos permita mejorarnos y aprovechar todas las oportunidades que se nos ofrecen. Ello lo realizaremos a través del **CAME,** que son son las siglas de **Corregir** (las **debilidades**), **Afrontar** (las **amenazas**), **Mantener** (las **fortalezas**) y **Explotar** (las **oportunidades**). Como puedes ver, **cada letra** va dirigida a **un cuadro del DAFO**:

MANTENER LAS FORTALEZAS	**C**ORREGIR LAS DEBILIDADES
EXPLOTAR LAS OPORTUNIDADES	**A**FRONTAR LAS AMENAZAS

Por **ejemplo**:

- Si un punto fuerte tuyo es que tienes una red de contactos, pues haz **por mantenerlo**.
- Si hay un sector que está creciendo pues **explota esa oportunidad** y especialízate en él.
- Si tu punto débil son tus competencias personales y sociales que te hacen ponerte nervioso en una entrevista, realiza un curso sobre ello **y corrígelo**.
- Si hay mucha competencia en ese puesto de trabajo, haz por diferenciarte de los demás y **afronta esa amenaza** de tus competidores.

EJEMPLO DE ANÁLISIS DAFO Y CAME

Partiremos de este ejemplo de oferta de empleo para Técnico en Gestión Administrativa, y veremos un posible DAFO y CAME a esta oferta:

AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A

DESCRIPCIÓN:

Empresa líder con sede en la zona de Valencia está en proceso de reorganización y busca talento con capacidad de gestión y resolución. Estamos en la búsqueda de un/a Auxiliar Administrativo/a para brindar soporte en tareas administrativas y atención al cliente.

FUNCIONES:

1- Atención telefónica y presencial de clientes.

2- Gestión y organización de documentación.

3- Apoyo en la gestión de agenda y correspondencia.

4- Redacción y envío de correos electrónicos.

5- Apoyo en tareas administrativas generales.

REQUISITOS:

Formación: Enseñanzas de grado medio de formación profesional.

Especialidad: TÉCNICO gestión administrativa

Experiencia: Al menos de un año

Idiomas: Inglés- nivel medio.

Manejo de herramientas informáticas (Office nivel avanzado).

Competencias:

Buscamos a una persona organizada, resolutiva y responsable, con habilidades de comunicación oral y escrita, capacidad de trabajo en equipo y discreción en la gestión de información.

Si eres una persona con iniciativa, actitud proactiva y ganas de crecer en un entorno estable, esta es tu oportunidad.

Se valorará residencia en la zona y referencias.

CONDICIONES:

Jornada COMPLETA

Tipo de contrato: Temporal, con posibilidad de estabilidad

Modalidad de trabajo: Presencial

Salario: 1.400€ brutos/mes

Horario: Lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 17:30.

	Favorable	Desfavorable
Internos Persona	**FORTALEZAS** **¿Qué capacidades tengo que me distinguen de los demás?** 1- Tengo el título y experiencia de 2 años como administrativo. 2- Me desenvuelvo bien con herramientas ofimáticas de Office. 3- Soy una persona organizada, resolutiva, responsable y me gusta llevar un buen control de documentos y gestiones. 4- Soy una persona con iniciativa y capacidad de aprendizaje.	**DEBILIDADES** **¿Qué tengo que mejorar que me dificulta encontrar trabajo?** 1- Mi inglés es funcional, pero me falta fluidez para conversaciones más complejas. 2- Me cuesta comunicarme con los clientes y trabajar en equipo. 3-Tengo poca red de contactos y pocas referencias.
Externos Entorno	**OPORTUNIDADES** **¿Qué circunstancias del mercado favorecen que vaya a encontrar trabajo?** 1- Hay una demanda creciente de auxiliares administrativos/as con conocimientos de inglés. 2- Existen cursos accesibles o gratuitos para mejorar en idiomas como en herramientas administrativas.	**AMENAZAS** **¿Qué circunstancias del mercado me dificultan el poder encontrar trabajo?** 1- Hay mucha competencia en el sector con personas con más experiencia. 2- Necesito mantenerme actualizado en herramientas digitales. 3- Hay pocas contrataciones indefinidas en la localidad.

MANTENER LAS FORTALEZAS

Seguiré perfeccionando mi organización y eficiencia en la gestión de documentos y tareas.

Aprovecharé mi iniciativa y mi capacidad de aprender para crecer dentro del puesto.

CORREGIR LAS DEBILIDADES

Me apuntaré a un curso de inglés para mejorar mi fluidez.

Potenciaré mis habilidades de comunicación y atención al cliente.

Intentaré participar en eventos o grupos profesionales para ampliar mi red de contactos.

EXPLOTAR LAS OPORTUNIDADES

Buscaré más ofertas con un perfil administrativo con inglés medio.

Buscaré cursos gratuitos para seguir mejorando mis competencias y hacerme más competitivo en el mercado laboral.

AFRONTAR LAS AMENAZAS

Destacaré mis habilidades organizativas y de resolución de problemas en la entrevista para diferenciarme de la competencia.

Me mantendré actualizado en herramientas digitales para estar al día.

FICHA 7 - DAFO

Objetivo de la ficha:

Valorar los puntos fuertes y débiles que poseemos para el empleo, así como las oportunidades y amenazas del entorno.

En la Ficha 6: Mi profesión objetivo, elegiste unas ofertas de empleo adecuadas a tu profesión objetivo. Se trata ahora de que **completes la tabla del DAFO respondiendo a una de esas ofertas de empleo**.

A) Fortalezas y debilidades. Puede servirte de ayuda las **respuestas que diste a la ficha 6** tras estudiar las ofertas de empleo y ver qué puntos fuertes y débiles tenías, así como ir respondiendo a las **7 cuestiones** que se plantean en la tabla del DAFO:

1- Poseer las habilidades técnicas del puesto (hard skills)
2- Poseer las competencias personales y sociales (soft skills)
3- Una alta autoestima y confianza en si mismo
4- Poseer experiencia y logros anteriores
5- Titulación y cursos de especialización adecuados
6- Tener medios para desplazarse fuera de la localidad
7- Disponer de una red de contactos o networking

B) Oportunidades y amenazas del sector.

Puede servirte de ayuda consultar **alguna de las 150 fichas sectoriales de oportunidades y amenazas de 15 sectores** que ha elaborado el C.E.E.I. de Alcoy (Centro Europeo de Empresas Innovadoras). Te presentamos los 15 sectores, de los cuales hemos desglosado uno en la tabla derecha de comercio mayorista y minorista a modo de ejemplo. Link: https://ceeialcoi.emprenemjunts.es/?op=8&n=18461

SECTORES
Actividades de asesoría, consultoría e investigación
Actividades de formación
Actividades de reciclaje y ambientales
Servicios telemáticos y nuevas tecnologías
Servicios de imagen, comunicación y sonido
Servicios de atención sanitaria, personal y física
Productos y alimentos artesanales
Servicios de ocios, diversión y cultura
Turismo, hostelería y restauración
Comercio mayorista y minorista (ampliado en lateral)
Fabricación de productos diversos
Agricultura, ganadería y pesca
Servicios de seguridad, limpieza, atención doméstica, tercera edad y menor
Actividades de construcción y reforma
Servicio de transporte y reparación de vehículos

Ejemplos de fichas DAFO de comercio mayorista y minorista:
Tienda de Mascotas y Alimentación Animal
Tienda de Iluminación
Tienda de Calzado
Comercio Minorista de Confección y Complementos
Comercio de Proximidad (ampliado abajo)
Franquicias
Tiendas de Informática con Reparación y Mantenimiento
Panadería-Cafetería
Tienda de Segunda Mano
Tienda de Ropa de Segunda Mano
Tienda de Productos Ecológicos
Tienda de Ropa Infantil
Floristería
Arreglo de ropa y composturas
Empresas de Vending
Personal Shopper
Coworking
Tienda de Muebles

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **F) y G)**

FICHA 8 - CAME

Objetivo de la ficha:

Elaborar una estrategia en la búsqueda de empleo completando la tabla de CAME.

A partir de la elaboración de tu DAFO personal, se trata ahora de que **completes la tabla de CAME** y realices un trabajo de **reflexión** para **corregir tus puntos débiles y afrontar las amenazas** del sector, así como **mantener tus fortalezas e intentes explotar las oportunidades** que ofrece el sector.

Realizar este trabajo con sinceridad te permitirá preparar mejor tu itinerario profesional del punto siguiente.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **F) y G)**

6. El itinerario profesional

A) ¿Seguir estudiando?

Es posible que cuando termines el ciclo de FP lo que tengas en mente es seguir estudiando en lugar de buscar trabajo. En este caso te recordamos las **posibilidades desde grado medio y superior**, aunque casi seguro que ya te las han contando antes en la ESO.

Desde Grado Medio

- Acceder a un **grado superior** de FP. Se prioriza que sea un ciclo de la misma familia profesional.
- Acceder a **otro grado medio** de FP.
- Estudiar un **curso de especialización** profesional para FP, obteniendo el título de **Especialista**.

Desde Grado Superior

- Acceder a la **universidad** a Grados afines a su familia profesional.
  - » Para ello se tomará la nota media del expediente del ciclo.
  - » Sin embargo, debido a la escasez de plazas, se hace preciso presentarse a las EBAU para mejorar la nota, ya que en muchas carreras las notas de corte están entre 10 y 14 puntos, "obligando" a los estudiantes de FP superior a presentarse a dos materias de modalidad de 2º de bachillerato para obtener un máximo de otros 4 puntos.
- Acceder a **otro grado superior** de FP.
- Estudiar un **curso de especialización** profesional para FP, obteniendo el título de **Máster en FP**, lo cual no debe llevar a confusión con los Másteres universitarios al finalizar el Grado.

FÍJATE

Cursos de especilización para FP

Una novedad en la reforma de la FP es que los titulados en un GM o en GS pueden acceder a estos cursos de **duración entre 300 y 720 horas**, cuyo objetivo es **profundizar o complementar** la formación recibida en el ciclo.

» **Algunos ejemplos** de cursos son: Comercio electrónico (GS), Implementarción de redes 5G (GM), Panadería y bollería artesanales (GM). Al ser una novedad todavía están implántadose, pero se espera que exista una gran variedad en el futuro.

Puedes buscar más en:

https://www.todofp.es/que-estudiar/grados-e/curso-especializacion.html

FICHA 9 - QUÉ ESTUDIAR Y DÓNDE

Objetivo de la ficha:

Investigar las posibilidades académicas de continuar estudiando después de finalizado el grado medio o superior.

A) SI ESTÁS EN GRADO MEDIO

1º) Investiga los **grados superiores** de FP: https://www.todofp.es/que-estudiar/grados-d/grado-superior.html

a) ¿A cuáles puedes acceder de tu misma familia profesional? ¿Estás interesado en alguno?

b) ¿En qué centros se ofertan cerca de tu localidad? ¿Puedes elegir entre modalidad presencial, semipresencial o distancia?

c) Investiga cuál fue la nota de corte del curso anterior.

2º) Investiga los **cursos de especialización** para FP a los que puedes acceder con grado medio en el enlace de arriba.

B) SI ESTÁS EN GRADO SUPERIOR

1º) Investiga los **grados universitarios**.

a) ¿A cuáles puedes acceder desde tu familia profesional? ¿Estás interesado en alguno? Busca en TodoFP: https://acortar.link/iaOvti

b) ¿En qué universidades se ofertan dentro de tu Comunidad Autónoma? ¿Te matricularías en alguna? Web QUEDU: https://acortar.link/mzIEKy

c) Investiga cuál fue la nota de corte del curso anterior. https://www.educaweb.com/notas-corte/grados/

2º) Investiga los **cursos de especialización** para FP a los que puedes acceder con grado superior en el enlace de arriba.

C) SI TE INTERESA FORMARTE EN EUROPA. Consulta con tu profesor/a el programa **ERASMUS+** que pueda tener implantado tu centro.

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **l)**

B) Tus objetivos profesionales SMART y cronograma

Si estás **pensando en trabajar** en cuanto acabes el ciclo, deberás **plantearte tus objetivos profesionales y un cronograma** para alcanzarlos.

Los **objetivos profesionales** deben de seguir la **técnica SMART**, que son las siglas de las palabras **Specific** (específico, concreto), **Medible** (tienes que saber cuando lo has conseguido), **Alcanzable** (ser realista, no un imposible), **Relevante** (ser importante para ti), y **Tiempo** (fijar cuándo lo harás).

Un ejemplo de objetivo **NO SMART sería "encontrar trabajo"**, no es específico, no sabemos qué tipo de trabajo, en qué empresa, en qué puesto, con qué sueldo, qué sector, en qué localidad ni cuándo.

Un ejemplo de **objetivo SMART** sería: "*Mejorar mis habilidades de networking y establecer contactos con profesionales al asistir al menos dos eventos de networking cada mes, durante los próximos seis meses, con el objetivo de establecer al menos cinco contactos relevantes que puedan abrir puertas a oportunidades laborales.*" Te puede parece largo, pero es un verdadero objetivo SMART.

Un objetivo podría ser "aprobar el Ciclo Formativo en junio" pero podría ser mucho más específico y relevante si se plantease **"aprobar el Ciclo Formativo en junio con una media de 9 para entrar en la universidad"**. Pero para conseguirlo deberás también **planificar una serie de acciones más concretas** como: crear un horario semanal de estudio de dos horas de lunes a viernes, asistir a todas las clases y prestar atención, realizar preguntas cuando tenga dudas, formar un grupo de estudio con compañeros y reuniremos una vez a la semana, etc. Toda estas **ACCIONES** son los que se plantearían en **un CRONOGRAMA**. Fíjate en el **siguiente ejemplo:**

Ejemplo cronograma alumn@ de Grado superior en Comercio Internacional

	OBJETIVOS SMART	julio-diciembre 2025	enero-junio 2026	julio-diciembre 2026	enero-junio 2027	julio-diciembre 2027	enero-junio 2028
1	Acabar el Ciclo de Comercio Internacional en junio de 2027 con una nota media de 9	Repaso de tareas y trabajos todos los martes y miércoles de 16 a 18					
		Crear un grupo de trabajo con compañeros con mis objetivos. Nos reuniremos una vez a la semana					
2	Encontrar una empresa de logística para hacer las prácticas en segundo curso	Realizar mailing a las empresas que me interesen ofreciendo mis servicios en prácticas- 1 hora a la semana					
3	Obtener el C1 de inglés en junio de 2027	Apuntarme a la escuela oficial y cursar los estudios para obtener el C1. Plazo máximo dos años.					
4	Asistir a 1 Feria o evento del sector y establecer contactos			SIL Barcelona (Salón Internacional Logística)			
5	Sacarme el carnet de conducir tipo B en diciembre de 2027				Apuntarme a la autoescuela del barrio		
6	Aprender y ampliar mis técnicas de negociación internacional durante mis estudios		Apuntarme al curso online ofrecido por la plataforma MOC				
7	Comenzar el proceso de búsqueda de empleo en una empresa multinacional en el Puerto de Barcelona				Preparar mi CV, redes sociales y marca personal. Presentar candidaturas: 1 hora al dia		

FICHA 10 - CREANDO MI ITINERARIO PROFESIONAL

Objetivo de la ficha:

Diseñar un itinerario profesional indicando objetivos SMART y un cronograma para lograr el objetivo profesional

Después de toda la información que has recabado a lo largo de la unidad, plantéate **objetivos SMART** y realiza un **CRONOGRAMA**.

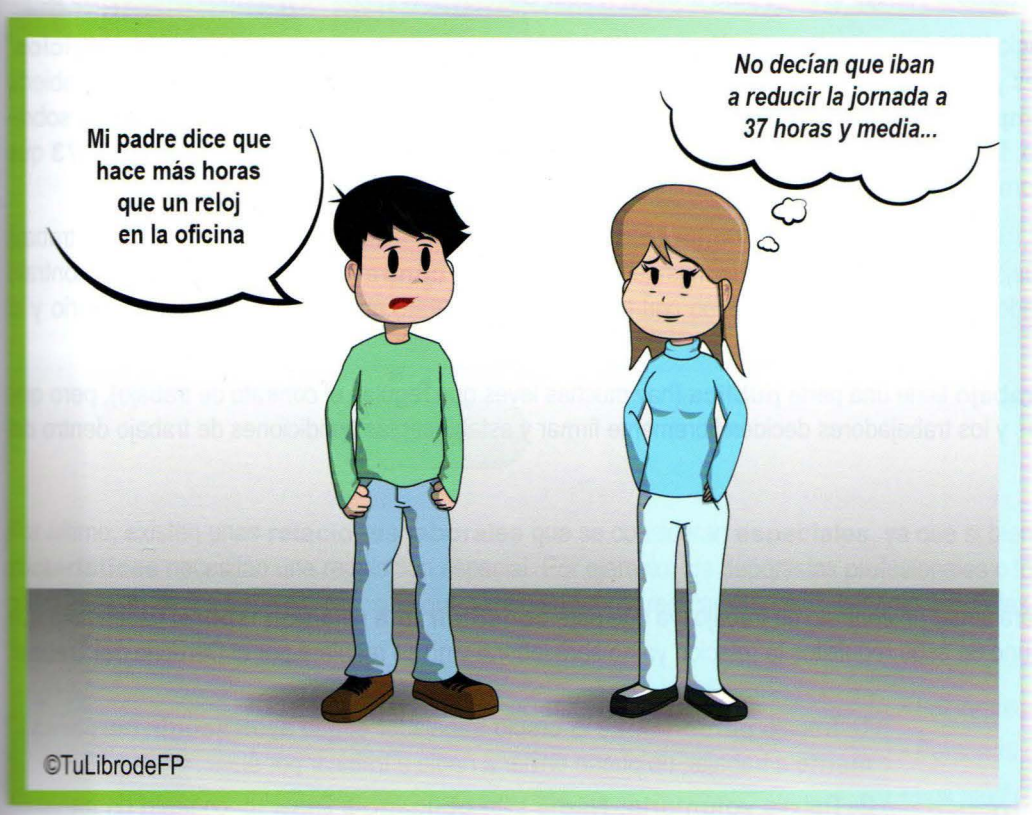
Para ello debes fijarte en **qué te separa tu yo actual de la profesión que deseas**, y **plasmar un plan de acción en un cronograma**.

Tus objetivos irán referidos a los **títulos** que te hacen falta, la formación complementaria a través de **cursos**, a la mejora de **competencias** personales o sociales, al establecimiento de una **red de contactos**, o **cualquier paso** que necesites para alcanzar tu objetivo profesional.

Recuerda que para completar el cronograma debes incluir una columna con los objetivos SMART y completar las acciones en el cronograma de fechas tal como se indica en el ejemplo. Algunas herramientas que te ayudarán en su elaboración son: https://www.canva.com/ https://drive.google.com/ https://miro.com/es/ https://trello.com/es/ https://lucidspark.com/es/

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 4 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **H) J) K)**

Unidad 6
Derechos y deberes laborales



RESULTADO DE APRENDIZAJE 3.
Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
1. Historia del Derecho del Trabajo	3.a) Se han analizado los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, así como las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo aplicable al sector profesional relacionado con el título.	Ejercicios 1º a 32º Chequea tu convenio Repasa conceptos Noticias de prensa Biografía laboral Cine Aquí hay trabajo
2. La relación laboral		
3. Fuentes del Derecho del Trabajo		
4. Derechos laborales individuales		
5. Derechos laborales colectivos		
6. Deberes laborales y poder de dirección		
7. La jornada de trabajo		

1. Historia del Derecho del Trabajo

El **contrato de trabajo** es **un contrato reciente del siglo XX**, pues anteriormente las relaciones laborales se regían por otras normas. Veamos una breve historia de las relaciones laborales hasta que surge el Derecho del Trabajo y el contrato de trabajo.

- En la **Edad Media**, los **siervos** estaban **obligados** a trabajar la tierra para el señor feudal, además éste podía traspasarlos junto con la tierra.
- No fue hasta la **Revolución Industrial** del siglo XVIII-XIX cuando apareció en las fábricas el "**contrato de arrendamiento de servicios**" que se firmaba libremente entre los trabajadores y los empresarios. Sin embargo, el contenido de este contrato (civil) estaba totalmente abierto a lo que las partes decidiesen, por lo que los **empresarios imponían las condiciones de trabajo** produciéndose una situación de sobre-explotación de los trabajadores. Como ejemplo, la primera ley que reguló el **trabajo infantil en España fue la Ley Benot en 1873** que prohibía el trabajo a menores de 10 años y la jornada máxima para menores entre 10 y 15 años era de 8 horas al día.
- A finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con la **presión del movimiento obrero,** el **Estado intervino** en esta relación de trabajo y decidió **aprobar leyes** para proteger al trabajador, considerado la parte más débil. Así **nació el contrato de trabajo**, como un contrato regulado por las leyes para proteger al trabajador, pero que al mismo tiempo con una parte del contrato abierta para que el empresario y el trabajador decidan su contenido.
- Es por ello que se dice que el **Derecho del Trabajo** tiene una parte **pública** (hay muchas leyes que regulan el contrato de trabajo), pero que también tiene una parte **privada** (las empresas y los trabajadores deciden libremente firmar y establecer las condiciones de trabajo dentro del marco fijado por las leyes).

2. La relación laboral

No todos los trabajos son una relación laboral para firmar un contrato de trabajo, ya que para **constituir una relación laboral** hacen falta que **se den unos requisitos**. Si no se cumple alguno de esos requisitos la relación ya no será laboral y no se regulará por el Derecho del Trabajo.

Requisitos para ser contrato de trabajo

1- Trabajo **personal:** Es el propio trabajador el que debe **acudir personalmente** a trabajar, no puede enviar a nadie a trabajar por él.

2- Trabajo **voluntario: Nadie** está **obligado** a firmar un contrato de trabajo. Además, se puede renunciar al contrato preavisando con unos plazos.

3- Trabajo **retribuido:** La finalidad es obtener un **beneficio económico**, se trabaja por dinero, no por amistad o ayuda a cualquier persona.

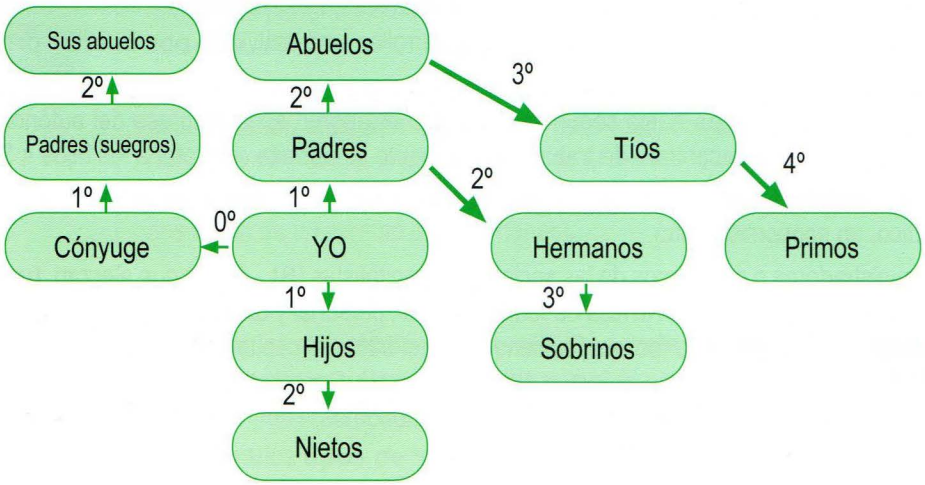
4- Trabajo **dependiente:** El trabajador tiene que cumplir las **instrucciones de la empresa**, no es un autónomo que toma sus propias decisiones.

5- Trabajo por **cuenta ajena:** El trabajador cobra un **salario fijo** con independencia de si la empresa ha obtenido beneficios o pérdidas. Es ajeno a ello.

¿Qué relaciones están **excluidas de la relación laboral**? Las que no cumplan alguno de los anteriores requisitos, y en concreto las siguientes:

- El trabajo de los **funcionarios**, pues se regula por otras leyes administrativas. Por ejemplo, un profesor de un IES público.
- Las **prestaciones personales que sean obligatorias** de hacer, como por ejemplo acudir a una mesa electoral o a un jurado.
- Los **trabajos de amistad, buena vecindad o benevolencia**. Por ejemplo, arreglar un enchufe a un amigo o a un vecino. Benevolencia es colaborar en una ONG, en un sindicato o partido político, siempre que no se realice con regularidad y sólo sea puntual.
- Los **trabajos familiares**, salvo que se demuestre que tienen la condición de asalariado. Se supone que al ser de la familia se está beneficiando de que vaya bien la empresa y no habría ajenidad. Se consideran familia los familiares por consanguinidad y afinidad hasta **segundo grado** que **convivan con el empresario**.
- Los **consejeros de las sociedades** (como SL, SA, etc) cuando no realicen ninguna otra actividad en la empresa y solo sean socios.
- Los **agentes comerciales** que asumen el riesgo de la venta y que por tanto van **100% a comisión** y no tienen ningún salario fijo.
- Los **autónomos**, pues no dependen de nadie y son los empresarios que toman las decisiones.
- Los **transportistas** que cuenten con autorización **administrativa** y sean autónomos.
- NOTA: Desde 12-8-21 los **repartidores a domicilio** que trabajan organizados desde plataformas digitales, existe la presunción que son trabajadores por **cuenta ajena y no autónomos** (se ha legislado a partir de la Sentencia de 25-9-2020 sobre los riders de Glovo).

¿Quiénes se consideran **familiares de primer y segundo grado**? Fíjate en el siguiente **cuadro** cómo cada línea en el árbol genealógico significa un grado, y cómo se puede andar hacia arriba y hacia abajo pero nunca en horizontal para contar los grados. El grado de **consanguinidad** hace referencia a la **propia familia** (propia sangre) y el de **afinidad** a la **familia del cónyuge**. Fíjate que el cónyuge no se cuenta y que su familia se cuenta igual.



FÍJATE

Piensa en quiénes de tu familia serían familiares de primer y segundo grado y quiénes lo serían de tercer y cuarto, de cara a considerar con quiénes podrías tener una relación laboral o no.

Por último, existen unas **relaciones laborales** que se consideran **especiales**, ya que si bien son relaciones laborales, por sus **propias características** necesitan una regulación especial. Por ejemplo, los deportistas profesionales o los artistas no están sujetos a una jornada laboral como el resto de los trabajadores, sino que tienen su propia regulación. Las relaciones laborales especiales son las siguientes:

Relaciones laborales especiales

- El personal de alta dirección (directivos)
- El servicio del hogar familiar
- Los penados en las cárceles
- Los deportistas profesionales
- Los artistas en espectáculos públicos
- Los representantes de comercio
- Personas con discapacidad en centros especiales
- Los médicos residentes (MIR)
- Abogados en despachos profesionales
- Los menores en centros de internamiento

Ejercicios

1º) Juana se viene quejando de la empresa por varias cuestiones. Por un lado los sábados no puede ir a jugar en su equipo deportivo y la empresa no acepta que la sustituya su hermana. Por otro, le gustaría introducir cambios pero la empresa le señala que debe seguir las indicaciones que se le den. Por último, quisiera tener una participación en los beneficios de la empresa ya que contribuye a ello.

a) ¿Por qué no puede sustituirla su hermana?

b) ¿Por qué debe seguir las indicaciones de la empresa?

c) ¿Le puede negar la empresa participar en los beneficios? ¿Por qué?

2º) Hace unos días han llegado al Juzgado las siguientes demandas reclamando que su relación era laboral:

1) Un vendedor de libros solo cobra comisión si vende, sino no cobra nada.

2) Una voluntaria de Médicos Sin Fronteras acude algunos fines de semana a colaborar a la ONG.

3) Laura, ha estado el domingo de las pasadas elecciones de presidenta en una mesa electoral.

a) ¿Cuál es la relación del vendedor de libros?

b) La voluntaria de la ONG, ¿qué requisito no cumple para no ser laboral?

c) ¿Tiene Laura derecho a reclamar que su relación fue laboral? ¿Por qué?

3º) Los siguientes trabajadores reclaman que las actividades que han realizado son relación laboral y por tanto suponen un contrato de trabajo:

1) Un informático que va a casa de un amigo a repararle el ordenador.

2) Pedro, que por fin ha aprobado las oposiciones y ya es funcionario.

3) Un fontanero realiza reparaciones en viviendas particulares y pasa una factura.

a) ¿Es relación laboral la actividad que realiza el informático? ¿Por qué?

b) ¿Por qué no puede reclamar Pedro que su relación es laboral?

c) ¿Tiene el fontanero una relación laboral? ¿Por qué?

Ejercicios

4º) En una empresa familiar el dueño ha ido contratando a una serie de familiares, entre ellos a su cónyuge, a sus dos hijas mayores de 30 años, a su sobrino, a su suegra y a una hija de su cónyuge del anterior matrimonio.

a) ¿Qué grado de consanguinidad tienen su sobrino, su suegra y la hija del anterior cónyuge?

b) Si el dueño convive con su cónyuge y sus dos hijas, ¿tiene una relación laboral con ellas?

c) Si el dueño tiene una empresa individual y trabaja por cuenta propia, ¿es autónomo? ¿Y su cónyuge y dos hijas?

Ejemplo 1

Silvia, Inma y Lucía van a crear una empresa en forma de SL (sociedad limitada). Las 3 socias van a poseer distinto capital social, teniendo Silvia el 60%, Inma el 30% y Lucía el 10%, encargándose Silvia e Inma de la gerencia.

¿Quiénes deberían darse de alta en autónomos?

Deberían darse Silvia por poseer al menos el 33% del capital, e Inma por ejercer funciones de gerencia y tener más del 25% del capital (tiene 30%)

Fuentes del Derecho del Trabajo

1º- Normativa de la UE
2º- Constitución Española
3º- Tratados Internacionales
4º- Leyes
5º- Reglamentos
6º- Convenios colectivos
7º- Contrato de trabajo
8º- Usos y costumbres

A) Los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos están excluidos de la relación laboral, pero ¿quiénes son los autónomos? Están incluidos en el régimen de autónomos los siguientes colectivos:

Régimen de autónomos (Principalmente)

- Los trabajadores **mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y **no sean asalariados** con contrato de trabajo. Actualmente se permite contratar a los hijos < 30 años.
- Los **profesionales** que trabajan por cuenta propia y están en un colegio profesional (un abogado, un médico, un economista, etc).
- Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas (**SL, SA**...) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y además tengan el **control efectivo** de la empresa (porque; a) tiene más del 50% del capital, solos o junto a familiares, b) tiene el 33% ellos solos, c) tiene el 25% si fuera el gerente). Por ejemplo, el gerente de una empresa que además es el propietario se le daría de alta de autónomos.

3. Fuentes del derecho de trabajo

Anteriormente vimos que el Derecho del Trabajo era un derecho "mixto" en cuanto a que tenía una parte pública (leyes que se aplican) y otra privada (empresario y trabajador pueden pactar las condiciones). Ello nos lleva a plantearnos **cuáles son las normas o fuentes que se tienen que aplicar** a una relación laboral y cuál es su **jerarquía**:

Normativa de la UE

- Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa de la UE **está por encima incluso de la Constitución**, de manera que habría que cambiar la Constitución para adaptarse a la normativa europea, al ser ésta **obligatoria**.
- Hay varios tipos de normas, pero destacamos sobre todo las **Directivas** de la UE.
- Se trata de normas que **son mínimas** para todos los países de la UE, pero que posteriormente **cada país puede mejorarlas**. Su función es acercar las leyes de todos los países de la UE, pero dejando cierta libertad para que cada país pueda mejorar esa directiva.
- Por **ejemplo**, en materia de **prevención de riesgos laborales,** en el año 1989 se aprobó una Directiva y se dio un plazo para que los países la trasladasen a sus leyes internas. Así fue como en España apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, pues se trata de una Directiva europea que se ha convertido en una ley interna.

Constitución Española

- La Constitución es la principal norma a nivel interno. En ella se encuentran algunos artículos que hacen referencia a materia laboral y reconocen algunos **derechos laborales**:
  - »El derecho a la huelga y a la libertad sindical, como derechos fundamentales.
  - »El derecho al trabajo, a elegir trabajo libremente, a recibir un salario adecuado.
  - »El derecho a negociar convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo.
  - »El derecho a la seguridad social, a una política de empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo, y al descanso necesario limitando la jornada y el derecho a unas vacaciones retribuidas periódicas.

Tratados Internacionales

- Los tratados internacionales que apruebe España pasan a forma parte de la normativa interna. Pero en primer lugar **deben ser ratificados por nuestro país**.
- Se **diferencia** con la **normativa de la UE** en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.
- Destacan los **Convenios de la OIT** (Organización Internacional del Trabajo), que aprueban unas normas mínimas para todos los países del mundo que los ratifiquen. Al ir dirigidas a países de todo el mundo, a veces nos pueden resultar mínimas para algunos países (por ejemplo, un Convenio señala que las vacaciones serán de un mínimo de 3 semanas).

Leyes

- Las leyes las **aprueban las Cortes Generales** (Congreso y Senado), y su función es **desarrollar la Constitución**. Así, si la Constitución recoge el derecho de huelga, una ley regulará cómo se desarrolla ese derecho.
- Existen varios **tipos de leyes**:
  - **Leyes orgánicas**: desarrollan los derechos fundamentales de la Constitución, entre ellos se encuentran el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. Al ser derechos más importantes se exige una mayoría absoluta para aprobarlas, o sea, la mitad más uno de todos los diputados (176 sobre 350).
  - **Leyes ordinarias**: las que desarrollan el resto de derechos. Para aprobarlas solo hace falta más votos a favor que en contra.
  - **Real Decreto-Legislativo**: se encarga de unificar varias leyes en una sola. El Estatuto de los Trabajadores es una ley con forma de Real-Decreto Legislativo.
  - **Real Decreto-Ley**: es aprobado por el Gobierno en caso de urgente necesidad, pero después tiene que ser convalidado por el Congreso. Suele ser una forma de aprobar leyes cuando el Gobierno tiene mayoría absoluta y sabe que después el Congreso lo va a ratificar.

Reglamentos

- Los reglamentos los **aprueba el Gobierno** y la Administración. Su función es **concretar más aún las leyes**, digamos que redactan la letra pequeña de las leyes.
- Los más conocidos son el **Real Decreto**, que aprueba el Consejo de Ministros (el Gobierno), y la Orden Ministerial, que aprueba un ministro concreto.
- Hay muchos reglamentos sobre derecho del trabajo, por ejemplo el RD 2720/98 sobre contratos temporales.

Convenios colectivos

- La Constitución establece el derecho de los **sindicatos y los empresarios** a negociar sus condiciones de trabajo. Por tanto son un **pacto privado** pero que tiene la fuerza de una norma. Existen multitud de convenios, ya que cada sector tiene su convenio: del metal, de la hostelería, de sanidad, etc. También existen convenios de empresa.
- La **relación entre la ley y el convenio** suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja **la posibilidad de que el convenio lo mejore**. Por ejemplo, la jornada máxima son 40 horas a la semana de media al año, o las vacaciones son un mínimo de 30 días naturales al año. También puede que la ley delegue al convenio, por ejemplo: la duración del periodo de prueba la decidirá el convenio.

Ejercicios

5º) Indica las siguientes normas qué rango o tipo de ley son:

a) El Estatuto de los Trabajadores que unifica varias leyes en una sola.

b) Una ley que regula de forma urgente las ayudas a empresas.

c) Una ley que regula el derecho de huelga.

d) Una ley que regula un derecho no fundamental de la Constitución.

6º) Tras las últimas elecciones en el Congreso de los Diputados han sido elegidos 2 nuevos partidos: XX^2 y XY^3. Qué tipos de normas aprobarían si:

a) Quisieran reformar una ley sobre un derecho fundamental.

b) Formasen parte del Gobierno y aprobasen un reglamento.

c) Formasen parte del Gobierno y tuviesen mucha prisa en aprobar una ley por urgencia.

CHEQUEA TU CONVENIO

Busca tu convenio colectivo en:

https://acortar.link/eriavV

Una vez dentro, localiza tu sector en el desplegable y busca, tanto a nivel estatal como autonómico como provincial, qué convenio se puede aplicar para tu ciclo formativo.

Identifica la duración del convenio y el campo de aplicación del mismo.

Contratos de trabajo

- El contrato de trabajo no aparece como fuente hasta ahora. Ello se debe a que el contrato está sujeto a todas las normas anteriores. Se trata de un **pacto privado** entre **un trabajador y un empresario** pero debe respetar todas las normas anteriores.
- El contrato sí que **puede mejorar** lo que establece la ley y el convenio.

Usos y costumbres

- La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica **si no hay ninguna norma** que se aplique a ese caso concreto
- Ha de ser una costumbre **local y profesional**, por ejemplo: los camareros en Canarias han de ir afeitados, o el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

A) Principios de aplicación de las fuentes

Si hay **dos o más fuentes** que se puedan aplicar a un caso concreto, **¿cómo sabremos cuál de ellas aplicar**? Por ejemplo, si tenemos que el Salario Mínimo Interprofesional, el salario del convenio y el salario del contrato indican cantidades distintas, ¿cuál debe aplicarse?

Por el **principio de jerarquía normativa,** donde las normas superiores prevalecen sobre las superiores, parece fácil respuesta, pero en el derecho del trabajo existen otros **dos principios: el de norma mínima y el de condición más beneficiosa** que hacen que no sigamos la jerarquía normativa.

El **principio de norma mínima** significa que las normas **superiores marcan unos mínimos** que las normas **inferiores** no pueden empeorar **pero sí mejorar.** Así, si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo con 32 por ejemplo.

El **principio de condición más beneficiosa** indica que si el **contrato pactase** una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dicen las leyes o el convenio, **o si la empresa reconociese una mejora voluntaria** a los trabajadores (tanto por escrito como si lo ofrece sin ser mera tolerancia), se aplicarían estas condiciones más beneficiosas a los trabajadores antes que las otras normas.

Veámoslo en el siguiente ejemplo:

Ejemplo 2

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA: A la hora de establecer el salario de Victoria se han tenido en cuenta las siguientes fuentes del Derecho: El Salario Mínimo Interprofesional que establece el Real Decreto para el año 2025 es de 1.184€. El salario de su convenio colectivo que fija una cantidad mayor para oficiales de primera, siendo de 1.200€. ¿Qué salario debe cobrar Victoria? ¿Por qué? ¿Podría el convenio empeorar el salario de 1.184€? **Solución**:

Le corresponde ganar 1.200€, ya que el Real Decreto es una norma mínima respecto al convenio, y por tanto el convenio, aunque sea inferior en rango, puede mejorar ese Real Decreto. Sin embargo, el convenio no puede establecer un salario inferior, pues debe respetar ese mínimo de la norma superior.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: En el contrato de Victoria del caso práctico anterior se ha pactado que va a ganar 1.300€ al mes. a) ¿Es ello posible? ¿Por qué? b) ¿Qué sucedería si al año siguiente su salario del convenio subiese a 1.250€ al mes? ¿Habría que aumentar también su salario en 50€ para subir a 1.350€? **Solución**:

a) Sí que es posible, ya que se trata de una condición más beneficiosa del contrato respecto a las normas superiores.

b) Si un trabajador viene recibiendo una mejora voluntaria del salario por parte de la empresa y posteriormente se produce un aumento del salario del convenio (o de las leyes), se compensará esa subida por la que ya recibía antes el trabajador, de manera que mientras siga ganando más (o igual) de que lo que dice el convenio, no tendrá ninguna subida salarial.

Ejercicios

7º) Una empresa viene ofreciendo a los trabajadores el disfrute de la TV en el comedor a la hora de la comida. Sin embargo, el nuevo encargado decide retirarlo con el enfado de los trabajadores.

a) ¿Se trataba de una mejora pactada en el contrato o voluntaria con posterioridad?

b) ¿Qué principio se estaría aplicando en este caso?

c) ¿Crees que puede retirar el TV el nuevo encargado de forma unilateral?

Ejercicios

8º) Todos los años se aprueba el Real Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que para 2025 es 1.184€. Un trabajador que trabaja en el convenio del metal cobra 1.400€, pues lo establece su categoría profesional del convenio. Sin embargo, este trabajador tiene un plus añadido de disponibilidad que le da voluntariamente la empresa de 50€ por lo que al final cobra 1.450€.

a) ¿Es legal que gane más que el convenio? ¿Por qué?

b) ¿Es legal que el convenio mejore el SMI de 1.184€? ¿Por qué?

c) ¿Puede el trabajador pactar en el contrato el ganar por debajo del convenio? ¿Por qué?

4. Derechos laborales individuales

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores señalan los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores en materia laboral. Los clasificaremos en derechos colectivos y derechos individuales.

Derechos individuales

- A **elegir** libremente **profesión** y oficio.
- Derecho de **ocupación efectiva**. El empresario debe darle trabajo, si no se lo da, le tendrá que pagar igualmente el salario. El trabajador podría extinguir el contrato.
- Promoción profesional y a la FP. Este derecho incluye los siguientes derechos:
  - »Solicitar **ascensos** según lo que establezca el convenio.
  - »A acudir a **exámenes** por el tiempo necesario (deben ser estudios oficiales, exámenes definitivos, avisar con antelación y llevar justificante).
  - »A **elegir turno** de trabajo para poder realizar estudios oficiales, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan.
- A la **igualdad y la no discriminación** por razón de sexo, raza, creencias religiosas o políticas, estado civil, etc. Se establece el derecho a percibir el mismo salario por trabajo de igual valor, con independencia de la categoría.
- A una política de **seguridad e higiene** en el trabajo. El empresario tiene un deber de seguridad respecto al trabajador por lo que debe adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.
- A la **intimidad y a la dignidad**, incluyendo las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El derecho a la intimidad se complementa con la facultad de la empresa de vigilar al trabajador que veremos en el siguiente apartado.
- Al **descanso**: vacaciones, descanso semanal, entre jornadas y dentro de la jornada.
- A la percepción puntual de la **remuneración** pactada. El impago o retrasos continuados son motivo del extinción del contrato por parte del trabajador.

Ejemplo 3

Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que ocurren ciertas circunstancias que ellos creen que vulneran sus derechos laborales. Así, cuando la empresa no tiene pedidos a las 8 de la mañana les dice que ese día se vayan a casa y que no lo van a cobrar. Un trabajador quiere estudiar un ciclo formativo por la tarde pero como está en ese turno en la empresa no puede acudir. A los trabajadores inmigrantes les pagan 100€ menos al mes que a los de su misma categoría. ¿Qué derechos se están vulnerando? **Solución**:

El derecho a la ocupación efectiva, la empresa debe dar trabajo adecuado a los trabajadores, y en todo caso debe pagar igualmente el salario.

El derecho a elegir turno de trabajo si se cursan estudios, siempre que la empresa disponga de varios turnos.

El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de raza o de nacionalidad a la hora de cobrar el salario.

Ejercicios

9º) Una empresa está recabando candidatos para un puesto de trabajo de mozo de almacén. En la oferta en su página web señala lo siguiente: debe ser hombre, no puede estar trabajando a la vez en ninguna empresa de ningún tipo, se requiere actuar con máxima diligencia y contribuir a la mejora de la calidad de la empresa. Los sindicatos no ven legales algunos de estos requisitos y están pensando en poner una demanda.

a) ¿Puede la empresa señalar en su página web que uno de los requisitos es ser hombre? ¿Por qué?

b) ¿Sería ilegal contratar a un candidato que trabajase a la vez en otra empresa? ¿Por qué?

c) ¿Son legales los requisitos de diligencia y calidad?

10º) A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y de que abandone la empresa voluntariamente. Como la trabajadora ve negro el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso va recabando datos de los clientes de la empresa para pasarlos a la otra.

a) ¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?

b) ¿Puede la trabajadora trabajar en la otra empresa?

c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?

11º) Manuel, Andrea y Esther son 3 amigos que han decidido matricularse de un ciclo formativo de Emergencias Sanitarias por la tarde al mismo tiempo que trabajan. Manuel trabaja en una papelería en un horario fijo de 9 a 14h y de 17 a 20h, por lo que pide no ir de tardes. Andrea trabaja en una tienda de ropa una semana en turno de mañanas y otra de tardes. A Esther le han denegado el cambio de turno a mañanas pero que no se preocupe, porque cuando tenga exámenes se le cambiará ese día el turno.

a) ¿Puede Manuel pedir no trabajar de tardes? ¿Por qué?

b) ¿Tiene Andrea derecho al cambio de turno? ¿Por qué?

c) ¿Puede la empresa cambiarle el turno por exámenes a Esther? ¿Por qué?

5. Derechos laborales colectivos

Los derechos colectivos como grupo de trabajadores son los siguientes:

Derechos colectivos

- Libre **sindicación**, elegir sindicarse o no.
- A **participar** en la empresa a través de sus representantes: delegados de personal y comité de empresa.
- A negociar **convenios** colectivos.
- Derecho de **huelga**.
- A adoptar medidas de **conflicto colectivo**.
- Derecho de **reunión**.

5.1. La libertad sindical

Los sindicatos están **reconocidos legalmente** desde 1977, pues anteriormente se consideraban ilegales. Con la **Constitución Española** de 1978 la **libertad sindical** pasa a ser un **derecho fundamental** de todos los ciudadanos.

La libertad sindical tiene dos vertientes: **positiva y negativa**, que significa que todas las personas tienen derecho a fundar y a pertenecer a un sindicato y al mismo tiempo, nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. Es por ello, que existen **dos modelos** de **representar a los trabajadores**, ya que no es preciso pertenecer a un sindicato+ sino que es posible que los compañeros te voten directamente.

REPRESENTACIÓN UNITARIA

- **COMITÉ DE EMPRESA**
- **DELEGADOS DE PERSONAL**

- Han sido **elegidos por los compañeros de trabajo a través de unas elecciones** donde se pueden presentar tanto los trabajadores miembros de **sindicatos como los independientes** que no pertenezcan a ellos.
- Al ser elegidos por la plantilla de la empresa **representan a todo el personal**.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **DELEGADOS SINDICALES**
- **SECCIONES SINDICALES**

- Han sido **elegidos por los sindicatos** para representar a los mismos dentro de la empresa.
- Al ser votados por su propio sindicato, solo van a **representar a ese sindicato**.

Delegados de personal	
De 6 a 10 trabajadores	1 delegado si así lo deciden los trabajadores
De 11 a 30 trabajadores	1 delegado
De 31 a 49 trabajadores	3 delegados

Comité de empresa	
Trabajadores	Miembros
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	Se añaden 2 miembros más por cada 1.000 o fracción, (máx 75)

5.2. La representación unitaria

Está formada por los representantes que son elegidos directamente por los **trabajadores a través de unas elecciones**, las cuales se realizan **cada 4 años**.

A) Los delegados de personal y el comité de empresa

Los **delegados de personal** son los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

En empresas de **6 a 10** trabajadores existirá, de forma **voluntaria**, un delegado de personal cuando así lo decida la mayoría de la plantilla.

En centros de entre **11 y 49** trabajadores será **obligatorio** que existan entre **1 y 3 delegados** de personal, según la tabla del lateral.

En el caso de que sean 3 delegados, las decisiones las tomarán de común acuerdo.

El **comité de empresa** es el órgano de participación obligatorio que existe en los centros de trabajo que tengan al menos 50 trabajadores. El **número** de miembros del comité en cada centro es el que aparece en la tabla del lateral

El **comité conjunto**: en aquellos centros de trabajo de la misma provincia, o de distinta provincia pero cuyos municipios sean limítrofes (fronterizos), si cada uno no llega a 50 trabajadores pero sumándolos todos sí se alcanza esa cifra, se creará un comité de empresa conjunto para todos los centros.

B) Competencias y garantías

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen de una serie de competencias y de garantías para **poder realizar sus funciones**.

Las **competencias** hacen referencia a poder **recibir información** por parte de la empresa sobre los contratos, situación económica, cambios en la plantilla; al derecho a ser **consultado en temas** como despidos y traslados; y a **vigilar el cumplimiento** de la normativa laboral y de prevención de riesgos, así como interponer denuncias antes la Inspección de Trabajo. Para llevar a cabo estas competencias necesitan unas garantías:

Garantías

- No pueden ser **despedidos ni sancionados** de forma **discriminatoria** por el hecho de ser representantes.
- En el caso de que el **despido sea improcedente**, el que decide si cobra la indemnización o es readmitido es el representante y no la empresa.
- Si se le impone una **sanción grave o muy grave**, primero hay que escuchar al representante, así como al resto de representantes, para que puedan expresar su versión de los hechos.
- Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa en caso de despido o suspensión por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslados.
- Tienen derecho a **expresar sus opiniones** en las materias propias como representante.
- Tienen derecho a un **crédito horario** para realizar sus funciones dentro de la jornada laboral, según la tabla que figura en el lateral.

FÍJATE

Crédito horario de los representantes:

- Hasta 100 trabajadores en el centro: 15 horas al mes.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas al mes.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas al mes.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas al mes.
- Más de 750 trabajadores: 40 horas al mes.

Cabe la posibilidad de que por convenio se regule que las **horas se acumulen** a los representantes más votados, de manera que estos queden liberados totalmente de la actividad laboral y se dediquen solamente a ejercer funciones sindicales. Son los "**liberados sindicales**".

Ejemplo 4

Susana ha escuchado que los delegados sindicales o de personal nunca pueden ser despedidos: hagan lo que hagan o aunque exista un E.R.E., a ellos, por ser delegados, nunca los pueden tirar. Pero Pablo le dice que no es así, que los pueden despedir por motivos disciplinarios y que son los últimos en ser despedidos. ¿Quién tiene razón, Susana o Pablo? **Solución:**

Pablo está en lo cierto, pues los representantes pueden ser despedidos. Gozan de la garantía de que hay que demostrar que no hubo discriminación con ellos. Así mismo, en caso de despido colectivo, serían los últimos en ser despedidos.

Ejercicios

12º) En la provincia de Zaragoza se han realizado elecciones a representantes en 3 empresas. La primera cuenta con 3 centros de trabajo de 20, 10 y 25 trabajadores cada uno. La segunda tiene 1.200 trabajadores y la tercera solo tiene 40 trabajadores.

a) En la primera, ¿hay delegados o comité de empresa? ¿Por qué?

b) ¿Cuántos miembros del comité tiene la segunda empresa?

c) ¿Qué representantes tiene la tercera empresa y en qué número?

13º) Una empresa despide a Raquel, una miembro del comité por falta muy grave, le entrega la carta y le dice que mañana no vuelva. Por otro lado va a realizar un ERE para despedir a 80 trabajadores, siendo los miembros del comité los primeros en ser despedidos.

a) ¿Ha seguido el procedimiento correcto con Raquel?

b) Si la empresa hubiese actuado correctamente, pero el Juzgado dicta que el despido ha sido improcedente, ¿qué ocurriría?

c) ¿Ha actuado correctamente la empresa en el ERE?

FÍJATE

Los dos sindicatos más representativos a nivel estatal: UGT y CCOO.

Al igual que existen sindicatos para representar a los trabajadores, también existen Asociaciones Empresariales para representar a los empresarios. Las dos más representativas a nivel estatal son la C.E.O.E. y la CEPYME.

5.3. Los sindicatos

*Los sindicatos son **asociaciones de trabajadores** para la defensa y promoción de los intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo.*

La **organización interna** de los sindicatos ha de ser democrática.

Los sindicatos tienen **libertad** para elaborar sus **propios estatutos** y órganos de gobierno, para elegir a sus representantes y organizar su programa de acción sindical, así como para gestionar los bienes que les son propios.

¿Cómo **se financian** los sindicatos? A través de dos vías principales: las cuotas de los afiliados y las ayudas y subvenciones públicas que reciben.

No todos los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato:

¿Quiénes **pueden pertenecer** a un sindicato?	¿Quiénes **no pueden pertenecer** a un sindicato?
• Los trabajadores por cuenta ajena. • Los parados. • Los jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados. • Los trabajadores por cuenta propia (autónomos) que no tengan trabajadores contratados.	• Los jueces, magistrados y fiscales. • Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil). • Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía) podrán pertenecer o no según lo que dicten las leyes que lo desarrollen. Actualmente existe un sindicato de policía.

Existen los **sindicatos más representativos a nivel estatal**:

- Son aquellos que tienen **más del 10%** de delegados en las elecciones sindicales a nivel nacional.
- En España, actualmente, son los dos sindicatos más grandes: **UGT y CCOO**.
- Tienen una serie de **derechos añadidos**, como ser los que representan a los sindicatos frente a la Administración, o se les cedan inmuebles públicos para su uso.

Ejercicios

14º) Varios amigos quieren afiliarse a un sindicato. Alfonso está contratado como carpintero en una pequeña empresa, Saúl está parado desde hace varios años y Lorenzo se acaba de jubilar hace unos meses. Quisieran saber si realmente pueden afiliarse los 3 o si hay alguno que no lo puede hacer.

a) ¿Puede Alfonso afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

b) Saúl que está parado, ¿puede afiliarse? ¿Por qué?

c) Y Lorenzo que acaba de jubilarse, ¿puede afiliarse?

15º) Los 3 amigos anteriores conocen a Lucía, una empresaria autónoma que trabaja ella sola en una pequeña tienda que ha montado. La quieren convencer que se afilie también al sindicato, pero ella dice que no, que es empresaria y no puede. Por otro lado, debaten un tiempo sobre cuáles son los sindicatos más importantes que hay en España y con qué empresarios suelen negociar.

a) ¿Puede Lucía afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

b) ¿Cuáles son los dos sindicatos más representativos que hay en España?

c) ¿Con qué asociaciones empresariales suelen negociar?

5.4. Los conflictos colectivos

En la relación laboral pueden existir conflictos entre los **trabajadores como grupo y la empresa**. Los 2 más importantes son la huelga y el cierre patronal, aunque es posible una solución extrajudicial.

A) La huelga

Se trata de un derecho fundamental de la Constitución. Para que una **huelga sea legal** debe ser una **huelga laboral, directa, no altere el convenio en vigor, y no abusiva**. Además, debe cumplir con el **procedimiento** que se explica en la página siguiente.

Ejercicios

4º) En una empresa familiar el dueño ha ido contratando a una serie de familiares, entre ellos a su cónyuge, a sus dos hijas mayores de 30 años, a su sobrino, a su suegra y a una hija de su cónyuge del anterior matrimonio.

a) ¿Qué grado de consanguinidad tienen su sobrino, su suegra y la hija del anterior cónyuge?

b) Si el dueño convive con su cónyuge y sus dos hijas, ¿tiene una relación laboral con ellas?

c) Si el dueño tiene una empresa individual y trabaja por cuenta propia, ¿es autónomo? ¿Y su cónyuge y dos hijas?

Ejemplo 1

Silvia, Inma y Lucía van a crear una empresa en forma de SL (sociedad limitada). Las 3 socias van a poseer distinto capital social, teniendo Silvia el 60%, Inma el 30% y Lucía el 10%, encargándose Silvia e Inma de la gerencia.

¿Quiénes deberían darse de alta en autónomos?

Deberían darse Silvia por poseer al menos el 33% del capital, e Inma por ejercer funciones de gerencia y tener más del 25% del capital (tiene 30%)

Fuentes del Derecho del Trabajo

1º- Normativa de la UE
2º- Constitución Española
3º- Tratados Internacionales
4º- Leyes
5º- Reglamentos
6º- Convenios colectivos
7º- Contrato de trabajo
8º- Usos y costumbres

A) Los trabajadores autónomos

Los trabajadores autónomos están excluidos de la relación laboral, pero ¿quiénes son los autónomos? Están incluidos en el régimen de autónomos los siguientes colectivos:

Régimen de autónomos (Principalmente)

- Los trabajadores **mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y **no sean asalariados** con contrato de trabajo. Actualmente se permite contratar a los hijos < 30 años.
- Los **profesionales** que trabajan por cuenta propia y están en un colegio profesional (un abogado, un médico, un economista, etc).
- Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas (**SL, SA**...) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y además tengan el **control efectivo** de la empresa (porque; a) tiene más del 50% del capital, solos o junto a familiares, b) tiene el 33% ellos solos, c) tiene el 25% si fuera el gerente). Por ejemplo, el gerente de una empresa que además es el propietario se le daría de alta de autónomos.

3. Fuentes del derecho de trabajo

Anteriormente vimos que el Derecho del Trabajo era un derecho "mixto" en cuanto a que tenía una parte pública (leyes que se aplican) y otra privada (empresario y trabajador pueden pactar las condiciones). Ello nos lleva a plantearnos **cuáles son las normas o fuentes que se tienen que aplicar** a una relación laboral y cuál es su **jerarquía**:

Normativa de la UE

- Desde el ingreso de España en la UE en 1986 la normativa de la UE **está por encima incluso de la Constitución**, de manera que habría que cambiar la Constitución para adaptarse a la normativa europea, al ser ésta **obligatoria**.
- Hay varios tipos de normas, pero destacamos sobre todo las **Directivas** de la UE.
- Se trata de normas que **son mínimas** para todos los países de la UE, pero que posteriormente **cada país puede mejorarlas**. Su función es acercar las leyes de todos los países de la UE, pero dejando cierta libertad para que cada país pueda mejorar esa directiva.
- Por **ejemplo**, en materia de **prevención de riesgos laborales,** en el año 1989 se aprobó una Directiva y se dio un plazo para que los países la trasladasen a sus leyes internas. Así fue como en España apareció la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, pues se trata de una Directiva europea que se ha convertido en una ley interna.

Constitución Española

- La Constitución es la principal norma a nivel interno. En ella se encuentran algunos artículos que hacen referencia a materia laboral y reconocen algunos **derechos laborales**:
  - »El derecho a la huelga y a la libertad sindical, como derechos fundamentales.
  - »El derecho al trabajo, a elegir trabajo libremente, a recibir un salario adecuado.
  - »El derecho a negociar convenios colectivos y adoptar medidas de conflicto colectivo.
  - »El derecho a la seguridad social, a una política de empleo, a la seguridad e higiene en el trabajo, y al descanso necesario limitando la jornada y el derecho a unas vacaciones retribuidas periódicas.

Tratados Internacionales

- Los tratados internacionales que apruebe España pasan a forma parte de la normativa interna. Pero en primer lugar **deben ser ratificados por nuestro país**.
- Se **diferencia** con la **normativa de la UE** en que ésta se aplica directamente desde que pertenecemos a la UE, mientras que los tratados internacionales hay que ratificarlos.
- Destacan los **Convenios de la OIT** (Organización Internacional del Trabajo), que aprueban unas normas mínimas para todos los países del mundo que los ratifiquen. Al ir dirigidas a países de todo el mundo, a veces nos pueden resultar mínimas para algunos países (por ejemplo, un Convenio señala que las vacaciones serán de un mínimo de 3 semanas).

Leyes

- Las leyes las **aprueban las Cortes Generales** (Congreso y Senado), y su función es **desarrollar la Constitución**. Así, si la Constitución recoge el derecho de huelga, una ley regulará cómo se desarrolla ese derecho.
- Existen varios **tipos de leyes**:
  - **Leyes orgánicas**: desarrollan los derechos fundamentales de la Constitución, entre ellos se encuentran el derecho de huelga y el derecho a la libertad sindical. Al ser derechos más importantes se exige una mayoría absoluta para aprobarlas, o sea, la mitad más uno de todos los diputados (176 sobre 350).
  - **Leyes ordinarias**: las que desarrollan el resto de derechos. Para aprobarlas solo hace falta más votos a favor que en contra.
  - **Real Decreto-Legislativo**: se encarga de unificar varias leyes en una sola. El Estatuto de los Trabajadores es una ley con forma de Real-Decreto Legislativo.
  - **Real Decreto-Ley**: es aprobado por el Gobierno en caso de urgente necesidad, pero después tiene que ser convalidado por el Congreso. Suele ser una forma de aprobar leyes cuando el Gobierno tiene mayoría absoluta y sabe que después el Congreso lo va a ratificar.

Reglamentos

- Los reglamentos los **aprueba el Gobierno** y la Administración. Su función es **concretar más aún las leyes**, digamos que redactan la letra pequeña de las leyes.
- Los más conocidos son el **Real Decreto**, que aprueba el Consejo de Ministros (el Gobierno), y la Orden Ministerial, que aprueba un ministro concreto.
- Hay muchos reglamentos sobre derecho del trabajo, por ejemplo el RD 2720/98 sobre contratos temporales.

Convenios colectivos

- La Constitución establece el derecho de los **sindicatos y los empresarios** a negociar sus condiciones de trabajo. Por tanto son un **pacto privado** pero que tiene la fuerza de una norma. Existen multitud de convenios, ya que cada sector tiene su convenio: del metal, de la hostelería, de sanidad, etc. También existen convenios de empresa.
- La **relación entre la ley y el convenio** suele ser que la ley (el Estatuto de los Trabajadores) establece un mínimo y luego deja **la posibilidad de que el convenio lo mejore**. Por ejemplo, la jornada máxima son 40 horas a la semana de media al año, o las vacaciones son un mínimo de 30 días naturales al año. También puede que la ley delegue al convenio, por ejemplo: la duración del periodo de prueba la decidirá el convenio.

Ejercicios

5º) Indica las siguientes normas qué rango o tipo de ley son:

a) El Estatuto de los Trabajadores que unifica varias leyes en una sola.

b) Una ley que regula de forma urgente las ayudas a empresas.

c) Una ley que regula el derecho de huelga.

d) Una ley que regula un derecho no fundamental de la Constitución.

6º) Tras las últimas elecciones en el Congreso de los Diputados han sido elegidos 2 nuevos partidos: XX^2 y XY^3. Qué tipos de normas aprobarían si:

a) Quisieran reformar una ley sobre un derecho fundamental.

b) Formasen parte del Gobierno y aprobasen un reglamento.

c) Formasen parte del Gobierno y tuviesen mucha prisa en aprobar una ley por urgencia.

CHEQUEA TU CONVENIO

Busca tu convenio colectivo en:

https://acortar.link/eriavV

Una vez dentro, localiza tu sector en el desplegable y busca, tanto a nivel estatal como autonómico como provincial, qué convenio se puede aplicar para tu ciclo formativo.

Identifica la duración del convenio y el campo de aplicación del mismo.

Contratos de trabajo

- El contrato de trabajo no aparece como fuente hasta ahora. Ello se debe a que el contrato está sujeto a todas las normas anteriores. Se trata de un **pacto privado** entre **un trabajador y un empresario** pero debe respetar todas las normas anteriores.
- El contrato sí que **puede mejorar** lo que establece la ley y el convenio.

Usos y costumbres

- La costumbre se trata de una norma de conducta que aparece por una práctica social reiterada y constante y que es aceptada por la comunidad. Solo se aplica **si no hay ninguna norma** que se aplique a ese caso concreto
- Ha de ser una costumbre **local y profesional**, por ejemplo: los camareros en Canarias han de ir afeitados, o el lugar y el pago del salario será según la costumbre.

A) Principios de aplicación de las fuentes

Si hay **dos o más fuentes** que se puedan aplicar a un caso concreto, **¿cómo sabremos cuál de ellas aplicar**? Por ejemplo, si tenemos que el Salario Mínimo Interprofesional, el salario del convenio y el salario del contrato indican cantidades distintas, ¿cuál debe aplicarse?

Por el **principio de jerarquía normativa,** donde las normas superiores prevalecen sobre las superiores, parece fácil respuesta, pero en el derecho del trabajo existen otros **dos principios: el de norma mínima y el de condición más beneficiosa** que hacen que no sigamos la jerarquía normativa.

El **principio de norma mínima** significa que las normas **superiores marcan unos mínimos** que las normas **inferiores** no pueden empeorar **pero sí mejorar.** Así, si la ley establece un mínimo de 30 días de vacaciones, un convenio colectivo, que es inferior, podría mejorar ese mínimo con 32 por ejemplo.

El **principio de condición más beneficiosa** indica que si el **contrato pactase** una condición más beneficiosa para el trabajador de lo que dicen las leyes o el convenio, **o si la empresa reconociese una mejora voluntaria** a los trabajadores (tanto por escrito como si lo ofrece sin ser mera tolerancia), se aplicarían estas condiciones más beneficiosas a los trabajadores antes que las otras normas.

Veámoslo en el siguiente ejemplo:

Ejemplo 2

PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA: A la hora de establecer el salario de Victoria se han tenido en cuenta las siguientes fuentes del Derecho: El Salario Mínimo Interprofesional que establece el Real Decreto para el año 2025 es de 1.184€. El salario de su convenio colectivo que fija una cantidad mayor para oficiales de primera, siendo de 1.200€. ¿Qué salario debe cobrar Victoria? ¿Por qué? ¿Podría el convenio empeorar el salario de 1.184€? **Solución**:

Le corresponde ganar 1.200€, ya que el Real Decreto es una norma mínima respecto al convenio, y por tanto el convenio, aunque sea inferior en rango, puede mejorar ese Real Decreto. Sin embargo, el convenio no puede establecer un salario inferior, pues debe respetar ese mínimo de la norma superior.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA: En el contrato de Victoria del caso práctico anterior se ha pactado que va a ganar 1.300€ al mes. a) ¿Es ello posible? ¿Por qué? b) ¿Qué sucedería si al año siguiente su salario del convenio subiese a 1.250€ al mes? ¿Habría que aumentar también su salario en 50€ para subir a 1.350€? **Solución**:

a) Sí que es posible, ya que se trata de una condición más beneficiosa del contrato respecto a las normas superiores.

b) Si un trabajador viene recibiendo una mejora voluntaria del salario por parte de la empresa y posteriormente se produce un aumento del salario del convenio (o de las leyes), se compensará esa subida por la que ya recibía antes el trabajador, de manera que mientras siga ganando más (o igual) de que lo que dice el convenio, no tendrá ninguna subida salarial.

Ejercicios

7º) Una empresa viene ofreciendo a los trabajadores el disfrute de la TV en el comedor a la hora de la comida. Sin embargo, el nuevo encargado decide retirarlo con el enfado de los trabajadores.

a) ¿Se trataba de una mejora pactada en el contrato o voluntaria con posterioridad?

b) ¿Qué principio se estaría aplicando en este caso?

c) ¿Crees que puede retirar el TV el nuevo encargado de forma unilateral?

Ejercicios

8º) Todos los años se aprueba el Real Decreto sobre Salario Mínimo Interprofesional que para 2025 es 1.184€. Un trabajador que trabaja en el convenio del metal cobra 1.400€, pues lo establece su categoría profesional del convenio. Sin embargo, este trabajador tiene un plus añadido de disponibilidad que le da voluntariamente la empresa de 50€ por lo que al final cobra 1.450€.

a) ¿Es legal que gane más que el convenio? ¿Por qué?

b) ¿Es legal que el convenio mejore el SMI de 1.184€? ¿Por qué?

c) ¿Puede el trabajador pactar en el contrato el ganar por debajo del convenio? ¿Por qué?

4. Derechos laborales individuales

La Constitución y el Estatuto de los Trabajadores señalan los derechos y las obligaciones que tienen los trabajadores en materia laboral. Los clasificaremos en derechos colectivos y derechos individuales.

Derechos individuales

- A **elegir** libremente **profesión** y oficio.
- Derecho de **ocupación efectiva**. El empresario debe darle trabajo, si no se lo da, le tendrá que pagar igualmente el salario. El trabajador podría extinguir el contrato.
- Promoción profesional y a la FP. Este derecho incluye los siguientes derechos:
  - »Solicitar **ascensos** según lo que establezca el convenio.
  - »A acudir a **exámenes** por el tiempo necesario (deben ser estudios oficiales, exámenes definitivos, avisar con antelación y llevar justificante).
  - »A **elegir turno** de trabajo para poder realizar estudios oficiales, siempre que las condiciones de la empresa lo permitan.
- A la **igualdad y la no discriminación** por razón de sexo, raza, creencias religiosas o políticas, estado civil, etc. Se establece el derecho a percibir el mismo salario por trabajo de igual valor, con independencia de la categoría.
- A una política de **seguridad e higiene** en el trabajo. El empresario tiene un deber de seguridad respecto al trabajador por lo que debe adoptar medidas de prevención de riesgos laborales.
- A la **intimidad y a la dignidad**, incluyendo las ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual. El derecho a la intimidad se complementa con la facultad de la empresa de vigilar al trabajador que veremos en el siguiente apartado.
- Al **descanso**: vacaciones, descanso semanal, entre jornadas y dentro de la jornada.
- A la percepción puntual de la **remuneración** pactada. El impago o retrasos continuados son motivo del extinción del contrato por parte del trabajador.

Ejemplo 3

Los trabajadores de una empresa vienen quejándose de que ocurren ciertas circunstancias que ellos creen que vulneran sus derechos laborales. Así, cuando la empresa no tiene pedidos a las 8 de la mañana les dice que ese día se vayan a casa y que no lo van a cobrar. Un trabajador quiere estudiar un ciclo formativo por la tarde pero como está en ese turno en la empresa no puede acudir. A los trabajadores inmigrantes les pagan 100€ menos al mes que a los de su misma categoría. ¿Qué derechos se están vulnerando? **Solución**:

El derecho a la ocupación efectiva, la empresa debe dar trabajo adecuado a los trabajadores, y en todo caso debe pagar igualmente el salario.

El derecho a elegir turno de trabajo si se cursan estudios, siempre que la empresa disponga de varios turnos.

El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de raza o de nacionalidad a la hora de cobrar el salario.

Ejercicios

9º) Una empresa está recabando candidatos para un puesto de trabajo de mozo de almacén. En la oferta en su página web señala lo siguiente: debe ser hombre, no puede estar trabajando a la vez en ninguna empresa de ningún tipo, se requiere actuar con máxima diligencia y contribuir a la mejora de la calidad de la empresa. Los sindicatos no ven legales algunos de estos requisitos y están pensando en poner una demanda.

a) ¿Puede la empresa señalar en su página web que uno de los requisitos es ser hombre? ¿Por qué?

b) ¿Sería ilegal contratar a un candidato que trabajase a la vez en otra empresa? ¿Por qué?

c) ¿Son legales los requisitos de diligencia y calidad?

10º) A una trabajadora no le asignan ninguna tarea con el fin de que se aburra y de que abandone la empresa voluntariamente. Como la trabajadora ve negro el futuro en la empresa decide ir buscándose otra y empieza a trabajar a la vez en otra empresa que es competencia directa de donde se encuentra ahora. De paso va recabando datos de los clientes de la empresa para pasarlos a la otra.

a) ¿Qué derecho de la trabajadora se ha incumplido?

b) ¿Puede la trabajadora trabajar en la otra empresa?

c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a los datos?

11º) Manuel, Andrea y Esther son 3 amigos que han decidido matricularse de un ciclo formativo de Emergencias Sanitarias por la tarde al mismo tiempo que trabajan. Manuel trabaja en una papelería en un horario fijo de 9 a 14h y de 17 a 20h, por lo que pide no ir de tardes. Andrea trabaja en una tienda de ropa una semana en turno de mañanas y otra de tardes. A Esther le han denegado el cambio de turno a mañanas pero que no se preocupe, porque cuando tenga exámenes se le cambiará ese día el turno.

a) ¿Puede Manuel pedir no trabajar de tardes? ¿Por qué?

b) ¿Tiene Andrea derecho al cambio de turno? ¿Por qué?

c) ¿Puede la empresa cambiarle el turno por exámenes a Esther? ¿Por qué?

5. Derechos laborales colectivos

Los derechos colectivos como grupo de trabajadores son los siguientes:

Derechos colectivos

- Libre **sindicación**, elegir sindicarse o no.
- A **participar** en la empresa a través de sus representantes: delegados de personal y comité de empresa.
- A negociar **convenios** colectivos.
- Derecho de **huelga**.
- A adoptar medidas de **conflicto colectivo**.
- Derecho de **reunión**.

5.1. La libertad sindical

Los sindicatos están **reconocidos legalmente** desde 1977, pues anteriormente se consideraban ilegales. Con la **Constitución Española** de 1978 la **libertad sindical** pasa a ser un **derecho fundamental** de todos los ciudadanos.

La libertad sindical tiene dos vertientes: **positiva y negativa**, que significa que todas las personas tienen derecho a fundar y a pertenecer a un sindicato y al mismo tiempo, nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. Es por ello, que existen **dos modelos** de **representar a los trabajadores**, ya que no es preciso pertenecer a un sindicato+ sino que es posible que los compañeros te voten directamente.

REPRESENTACIÓN UNITARIA

- **COMITÉ DE EMPRESA**
- **DELEGADOS DE PERSONAL**

- Han sido **elegidos por los compañeros de trabajo a través de unas elecciones** donde se pueden presentar tanto los trabajadores miembros de **sindicatos como los independientes** que no pertenezcan a ellos.
- Al ser elegidos por la plantilla de la empresa **representan a todo el personal**.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- **DELEGADOS SINDICALES**
- **SECCIONES SINDICALES**

- Han sido **elegidos por los sindicatos** para representar a los mismos dentro de la empresa.
- Al ser votados por su propio sindicato, solo van a **representar a ese sindicato**.

Delegados de personal	
De 6 a 10 trabajadores	1 delegado si así lo deciden los trabajadores
De 11 a 30 trabajadores	1 delegado
De 31 a 49 trabajadores	3 delegados

Comité de empresa	
Trabajadores	Miembros
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante	Se añaden 2 miembros más por cada 1.000 o fracción, (máx 75)

5.2. La representación unitaria

Está formada por los representantes que son elegidos directamente por los **trabajadores a través de unas elecciones**, las cuales se realizan **cada 4 años**.

A) Los delegados de personal y el comité de empresa

Los **delegados de personal** son los representantes de los trabajadores en aquellos centros de trabajo de menos de 50 trabajadores.

En empresas de **6 a 10** trabajadores existirá, de forma **voluntaria**, un delegado de personal cuando así lo decida la mayoría de la plantilla.

En centros de entre **11 y 49** trabajadores será **obligatorio** que existan entre **1 y 3 delegados** de personal, según la tabla del lateral.

En el caso de que sean 3 delegados, las decisiones las tomarán de común acuerdo.

El **comité de empresa** es el órgano de participación obligatorio que existe en los centros de trabajo que tengan al menos 50 trabajadores. El **número** de miembros del comité en cada centro es el que aparece en la tabla del lateral

El **comité conjunto**: en aquellos centros de trabajo de la misma provincia, o de distinta provincia pero cuyos municipios sean limítrofes (fronterizos), si cada uno no llega a 50 trabajadores pero sumándolos todos sí se alcanza esa cifra, se creará un comité de empresa conjunto para todos los centros.

B) Competencias y garantías

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa disponen de una serie de competencias y de garantías para **poder realizar sus funciones**.

Las **competencias** hacen referencia a poder **recibir información** por parte de la empresa sobre los contratos, situación económica, cambios en la plantilla; al derecho a ser **consultado en temas** como despidos y traslados; y a **vigilar el cumplimiento** de la normativa laboral y de prevención de riesgos, así como interponer denuncias antes la Inspección de Trabajo. Para llevar a cabo estas competencias necesitan unas garantías:

Garantías

- No pueden ser **despedidos ni sancionados** de forma **discriminatoria** por el hecho de ser representantes.
- En el caso de que el **despido sea improcedente**, el que decide si cobra la indemnización o es readmitido es el representante y no la empresa.
- Si se le impone una **sanción grave o muy grave**, primero hay que escuchar al representante, así como al resto de representantes, para que puedan expresar su versión de los hechos.
- Tienen **prioridad de permanencia** en la empresa en caso de despido o suspensión por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslados.
- Tienen derecho a **expresar sus opiniones** en las materias propias como representante.
- Tienen derecho a un **crédito horario** para realizar sus funciones dentro de la jornada laboral, según la tabla que figura en el lateral.

FÍJATE

Crédito horario de los representantes:

- Hasta 100 trabajadores en el centro: 15 horas al mes.
- De 101 a 250 trabajadores: 20 horas al mes.
- De 251 a 500 trabajadores: 30 horas al mes.
- De 501 a 750 trabajadores: 35 horas al mes.
- Más de 750 trabajadores: 40 horas al mes.

Cabe la posibilidad de que por convenio se regule que las **horas se acumulen** a los representantes más votados, de manera que estos queden liberados totalmente de la actividad laboral y se dediquen solamente a ejercer funciones sindicales. Son los "**liberados sindicales**".

Ejemplo 4

Susana ha escuchado que los delegados sindicales o de personal nunca pueden ser despedidos: hagan lo que hagan o aunque exista un E.R.E., a ellos, por ser delegados, nunca los pueden tirar. Pero Pablo le dice que no es así, que los pueden despedir por motivos disciplinarios y que son los últimos en ser despedidos. ¿Quién tiene razón, Susana o Pablo? **Solución:**

Pablo está en lo cierto, pues los representantes pueden ser despedidos. Gozan de la garantía de que hay que demostrar que no hubo discriminación con ellos. Así mismo, en caso de despido colectivo, serían los últimos en ser despedidos.

Ejercicios

12º) En la provincia de Zaragoza se han realizado elecciones a representantes en 3 empresas. La primera cuenta con 3 centros de trabajo de 20, 10 y 25 trabajadores cada uno. La segunda tiene 1.200 trabajadores y la tercera solo tiene 40 trabajadores.

a) En la primera, ¿hay delegados o comité de empresa? ¿Por qué?

b) ¿Cuántos miembros del comité tiene la segunda empresa?

c) ¿Qué representantes tiene la tercera empresa y en qué número?

13º) Una empresa despide a Raquel, una miembro del comité por falta muy grave, le entrega la carta y le dice que mañana no vuelva. Por otro lado va a realizar un ERE para despedir a 80 trabajadores, siendo los miembros del comité los primeros en ser despedidos.

a) ¿Ha seguido el procedimiento correcto con Raquel?

b) Si la empresa hubiese actuado correctamente, pero el Juzgado dicta que el despido ha sido improcedente, ¿qué ocurriría?

c) ¿Ha actuado correctamente la empresa en el ERE?

FÍJATE

Los dos sindicatos más representativos a nivel estatal: UGT y CCOO.

Al igual que existen sindicatos para representar a los trabajadores, también existen Asociaciones Empresariales para representar a los empresarios. Las dos más representativas a nivel estatal son la C.E.O.E. y la CEPYME.

5.3. Los sindicatos

*Los sindicatos son **asociaciones de trabajadores** para la defensa y promoción de los intereses que les son propios de cara a mejorar las condiciones de trabajo.*

La **organización interna** de los sindicatos ha de ser democrática.

Los sindicatos tienen **libertad** para elaborar sus **propios estatutos** y órganos de gobierno, para elegir a sus representantes y organizar su programa de acción sindical, así como para gestionar los bienes que les son propios.

¿Cómo **se financian** los sindicatos? A través de dos vías principales: las cuotas de los afiliados y las ayudas y subvenciones públicas que reciben.

No todos los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato:

¿Quiénes **pueden pertenecer** a un sindicato?	¿Quiénes **no pueden pertenecer** a un sindicato?
• Los trabajadores por cuenta ajena. • Los parados. • Los jubilados y los trabajadores que hayan quedado incapacitados. • Los trabajadores por cuenta propia (autónomos) que no tengan trabajadores contratados.	• Los jueces, magistrados y fiscales. • Las Fuerzas Armadas (el ejército) y otras de carácter militar (Guardia Civil). • Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (la policía) podrán pertenecer o no según lo que dicten las leyes que lo desarrollen. Actualmente existe un sindicato de policía.

Existen los **sindicatos más representativos a nivel estatal**:

- Son aquellos que tienen **más del 10%** de delegados en las elecciones sindicales a nivel nacional.
- En España, actualmente, son los dos sindicatos más grandes: **UGT y CCOO**.
- Tienen una serie de **derechos añadidos**, como ser los que representan a los sindicatos frente a la Administración, o se les cedan inmuebles públicos para su uso.

Ejercicios

14º) Varios amigos quieren afiliarse a un sindicato. Alfonso está contratado como carpintero en una pequeña empresa, Saúl está parado desde hace varios años y Lorenzo se acaba de jubilar hace unos meses. Quisieran saber si realmente pueden afiliarse los 3 o si hay alguno que no lo puede hacer.

a) ¿Puede Alfonso afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

b) Saúl que está parado, ¿puede afiliarse? ¿Por qué?

c) Y Lorenzo que acaba de jubilarse, ¿puede afiliarse?

15º) Los 3 amigos anteriores conocen a Lucía, una empresaria autónoma que trabaja ella sola en una pequeña tienda que ha montado. La quieren convencer que se afilie también al sindicato, pero ella dice que no, que es empresaria y no puede. Por otro lado, debaten un tiempo sobre cuáles son los sindicatos más importantes que hay en España y con qué empresarios suelen negociar.

a) ¿Puede Lucía afiliarse a un sindicato? ¿Por qué?

b) ¿Cuáles son los dos sindicatos más representativos que hay en España?

c) ¿Con qué asociaciones empresariales suelen negociar?

5.4. Los conflictos colectivos

En la relación laboral pueden existir conflictos entre los **trabajadores como grupo y la empresa**. Los 2 más importantes son la huelga y el cierre patronal, aunque es posible una solución extrajudicial.

A) La huelga

Se trata de un derecho fundamental de la Constitución. Para que una **huelga sea legal** debe ser una **huelga laboral, directa, no altere el convenio en vigor, y no abusiva**. Además, debe cumplir con el **procedimiento** que se explica en la página siguiente.

Huelga laboral

- Debe ser una huelga laboral, por lo que **se excluyen las huelgas políticas**.
- El Tribunal Constitucional interpreta que son ilegales las **estrictamente** políticas, pero sí son legales las huelgas contra los poderes públicos por las consecuencias económicas, sociales y laborales que ocasionan sus acciones. Por ejemplo, en la **guerra de Iraq** los sindicatos fueron a la huelga con el siguiente eslogan: "No a la guerra y a sus consecuencias económicas, laborales y sociales".

Huelga directa

- Debe ser una huelga directa, están **prohibidas las huelgas de solidaridad**.
- Sí que se permite cuando se trata de solidaridad con otros compañeros de trabajo, por ejemplo, si hay una huelga de interinos y los funcionarios los apoyan.

Huelga no altere el convenio en vigor

- Debe ser una huelga que **no pretenda modificar algo que ya está pactado en un convenio** en vigor (si has negociado y pactado no vale después ir a la huelga en relación a lo ya acordado).
- Otra cosa **distinta** sería una huelga para **introducir algo nuevo** en el convenio, siempre que no modifique lo pactado.

Huelga no abusiva

- Las **huelgas abusivas** se presumen ilegales y son:

a) Las **huelgas rotatorias**: los trabajadores se alternan sucesivamente por sectores o departamentos, de manera que paralizan el trabajo de los demás.
b) Las **huelgas estratégicas** o de tapón: donde los trabajadores cesan en puestos estratégicos e impiden al resto de la empresa trabajar.
c) Las **huelga de celo** o reglamento: se trabaja minuciosamente para ralentizar el trabajo. Por ejemplo, si los vigilantes de la entrada supervisan con detalle a todo el mundo y la colapsan.
d) Las **huelgas a la japonesa** (mayor rendimiento): se produce un exceso de producto para que suponga un coste el tener que mantenerlo en almacén.

Convocatoria

Quiénes pueden convocarla:

- El **comité** de empresa y los delegados de personal por votación mayoritaria de estos.
- Los **sindicatos** que estén implantados en ese ámbito.
- Directamente los **trabajadores,** si lo solicita a votación el 25% de la plantilla, y se apruebe por mayoría simple en votación secreta.

Procedimiento para convocarla:

- **Preavisar con 5 días** de antelación a la empresa y a la Autoridad Laboral.
- En las Comunidades Autónomas suele haber un pacto entre los empresarios y los sindicatos para crear **órganos de mediación y arbitraje para evitar ir a la huelga**, como por ejemplo el Tribunal de Arbitraje Laboral en la Comunidad Valenciana, donde se establece que hay que intentar una mediación con 72 horas de antelación a la convocatoria de una huelga.
- Si se trata de un servicio esencial para la comunidad, el Gobierno fijará unos **servicios mínimos** (por ejemplo en hospitales o en transportes).

Comité de huelga

- Los convocantes constituyen un comité de huelga, formado por un **máximo de 12 miembros**, para **resolver el conflicto** y para garantizar los **servicios de seguridad y vigilancia**, de manera que se certifique la seguridad de las personas y de las instalaciones, así como la posibilidad de continuar con la actividad una vez finalizada la huelga.

Ejercicios

16º) En el sector de industria textil se están produciendo numerosas huelgas por la situación de crisis en la que vive. Las siguientes empresas han llevado a cabo una huelga alegando distintos motivos:

1) Macrotelas, SA, los trabajadores se han puesto en huelga para cambiar los salarios del convenio que hay firmados hasta el 2020.

2) Sensatextil, SL, sus trabajadores acuden a la huelga en solidaridad con la empresa Macrotelas, SA.

3) Ropatex, SA, los trabajadores van a ir turnándose una semana de huelga por departamentos, así solo dejan de cobrar una semana al mes y la empresa no funcione.

4) Ropalaboral, SA, los trabajadores creen que la culpa de que el sector esté así la tiene el Gobierno, por lo que hacen huelga para que el Gobierno dimita y convoque elecciones.

5) Innovatextil, SA, los trabajadores del departamento de I+D dejan de trabajar y sacar nuevos productos, por lo que el resto de la empresa se paraliza.

6) Fabricaratope, SL, los trabajadores han decidido que van a trabajar en lugar de a tope, de forma minuciosa para que todo salga perfecto, revisando una y otra vez los productos para que salga todo correctamente.

Señala si las anteriores huelgas son legales o ilegales y porqué.

Ejercicios

17º) 50 trabajadores de una empresa, con una plantilla de 200, deciden en una reunión que van a convocar una huelga, de manera que todos los trabajadores les sigan al día siguiente y se aplique de forma inmediata sin esperárselo la empresa. Para ello se colocarán a la entrada de la puerta de la empresa a las 8h y entregarán panfletos e intentarán persuadir de forma pacífica que no entre nadie a trabajar.

a) ¿Pueden convocar los 50 trabajadores directamente una huelga? ¿Qué es lo que pueden hacer?

b) ¿Por cuánto debe ser aprobado en la votación? ¿Es a mano alzada?

c) ¿Se debe preavisar a alguien? ¿Con cuántos días?

d) Se les indica que deben constituir un comité de huelga, ¿cuál es su función?

e) ¿Crees que la medida de las 8h es un piquete informativo?

f) ¿Se les descontará algo de la nómina si van a la huelga?

Calcula el descuento concreto de un día huelga si: a) el salario día son 40€, b) la paga extra de 6 meses son 1.200€, c) tiene 2 días de descanso semanal pagados por cada 5 días trabajados, por lo que al solo trabajar 4 días su descanso sería de 1,6 días en lugar de 2 días, debiendo devolver 0,4 días de salario.

Desarrollo de la huelga	• Los empresarios no pueden sancionar a los trabajadores por ir a la huelga y tampoco pueden contratar a otros trabajadores para suplir a los huelguistas (**esquirolaje**). Sí que pueden utilizar los medios tecnológicos ya instalados para que realicen el trabajo de los huelguistas (esquirolaje tecnológico). • Los trabajadores pueden organizar **piquetes informativos** para dar información y publicidad de la huelga, pero no piquetes violentos ocupando los locales. • Sí está permitido **ocupar locales** para ejercer el derecho de reunión y de información sobre la huelga, así como para intentar una negociación. • Se debe respetar tanto el **derecho de acudir** a la huelga como **de no acudir.**
Consecuencias de la huelga	• Los trabajadores **no cobran** salario por los días de huelga y también se les descuenta la parte proporcional de los descansos semanales y de las pagas extraordinarias. • No se puede descontar días de vacaciones, salvo que la huelga sea ilegal. • La empresa **no cotiza** a la seguridad social durante la huelga.

B) El cierre patronal

Es una medida utilizada por la empresa que consiste en cerrar el centro de trabajo para **impedir el acceso** a los trabajadores. **Causas legales** para el cierre:

a) Cuando exista una **ocupación violenta de los locales** que pueda poner en peligro la seguridad de las personas o las instalaciones.

b) Cuando es una **huelga abusiva que impide continuar** con el trabajo a los que sí quieren trabajar, como vimos anteriormente, por ejemplo una huelga rotatoria o una huelga estratégica donde se paralizan puestos clave que impide a los demás que no querían ir a la huelga que puedan trabajar.

La empresa debe **comunicarlo en el plazo de 12 horas** a la Autoridad Laboral. Consecuencias: la empresa **no paga los salarios** a los trabajadores **huelguistas ni a los no huelguistas.**

C) La solución extrajudicial de conflictos

Para intentar **no llegar a los juzgados o a la huelga**, los sindicatos y los empresarios han pactado la posibilidad de una Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos. Estos pactos operan a nivel de Comunidad Autónoma, por ejemplo en la Comunidad Valenciana se había aprobado el **TAL** (Tribunal de Arbitraje Laboral).

Además, los **convenios** suelen establecer también algún órgano de mediación de conflictos como es la **comisión paritaria del convenio**.

Las **opciones** que se ofrecen a las partes en estos órganos son:

Conciliación	• Se acude a un conciliador que **intenta** que las partes lleguen a un **acuerdo**, sin aportar soluciones
Mediación	• El mediador intenta que lleguen ambas partes a **un acuerdo** que pueda satisfacer a ambas partes, **aportando para ello soluciones** y generando un "contexto" de acuerdo.
Arbitraje	• Ambas partes **aceptan acudir a un árbitro**, el cual tomará una **decisión** que será obligatoria para las dos partes.

Ejercicios

18º) Unos trabajadores convocan una huelga durante una semana de forma rotatoria impidiendo que el resto de la fábrica funcione. La consecuencia es que el resto de operarios no pueden trabajar, pues siempre falta alguna sección. La empresa decide, para no pagar salarios, realizar el cierre patronal, y lo comunica a la Autoridad Laboral en 5 horas.

a) ¿Cómo se califica la huelga? ¿Por qué?

b) ¿Tiene motivos la empresa para realizar el cierre patronal de la empresa?

c) ¿Qué consecuencias conlleva para los trabajadores?

6. Deberes laborales y poder de dirección

6.1. Deberes laborales

Deberes laborales

- **Actuar de buena fe**: no puede divulgar secretos de la empresa o cobrar gratificaciones de los clientes. En definitiva, debe trabajar con honestidad.
- **Actuar con diligencia**: poner cuidado y atención en su trabajo. Ello se mide con el rendimiento normal pactado.
- Contribuir a la **mejora de la productividad**: a que la cantidad y la calidad de lo producido sea mayor y mejor.
- **No realizar competencia desleal** con la empresa: no se pude trabajar de lo mismo para otra empresa o ser autónomo al mismo tiempo en la misma actividad.
- Tomar las **medidas de prevención** frente a los riesgos laborales: no puede poner fuera de funcionamiento las medidas de protección y debe usar los equipos de protección individual que le facilite la empresa.
- **Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario**, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Como norma general primero se cumple la orden y luego se reclama ante el juzgado si se está en desacuerdo, salvo los casos anteriores de "resistencia" en los que está permitido no cumplirlas.

  En **caso de incumplimiento** de estos deberes la empresa podrá **sancionar** al trabajador o incluso **despedirlo**. El despido se verá en la UD 10 de extinción del contrato.

Ejemplo 5

COMPETENCIA DESLEAL

Marta trabaja de profesora de inglés en una academia de Valencia. Como trabaja media jornada ha pensado que en la otra media podría dar también clases en otra academia de Valencia que es competencia directa por la forma de franquicia en que funciona. Cuando llega a la entrevista se encuentra que la segunda academia le indica que es imposible porque ya trabaja en otra. ¿Está en lo cierto la academia?

Solución: Sí, pues se produciría una competencia desleal al trabajar en dos empresas de la misma actividad como trabajadora por cuenta ajena, donde una es directamente la competencia de la otra. Excepcionalmente, si las dos academias tuvieran conocimiento de ello y aceptasen que Marta trabajase simultáneamente en ambas academias, sí que podría ser contratada.

Ejercicios

19º) Alfonso es repartidor de mensajería urgente en una gran empresa. Además, tiene una empresa propia de mensajería, lo cual no ha informado de nada a la empresa. Un día la empresa pilla a Alfonso repartiendo fuera del itinerario paquetería a otros clientes con la propia furgoneta de la empresa. Además, los envíos urgentes de la empresa de ese día no se habían entregado y habían quedado pendientes para el día siguiente.

a) ¿Qué deber ha incumplido por el hecho de tener una empresa propia de la misma actividad?

b) ¿Qué deber ha incumplido por utilizar la furgoneta de la empresa para otros asuntos?

c) ¿Qué deber ha incumplido respecto a su trabajo?

20º) A Mari Carmen y Diana les han dado nuevas instrucciones sobre su trabajo. A Mari Carmen le han dicho de que debe ir más rápida, por lo que no debe perder tanto tiempo poniendo y quitando las medidas de protección en la maquinaria, de lo contrario será despedida por bajo rendimiento. A Diana le han dado una instrucción de trabajo que no tiene claro si realmente le toca hacerlo o no le toca, por lo que no sabe si cumplirla o no por las represalias que pueda haber después.

a) ¿Puede Mari Carmen negarse a cumplir esta orden? ¿Por qué motivo?

b) ¿Qué debe hacer como normal general Diana ante la instrucción recibida?

c) ¿En qué casos puede Diana resistirse a cumplirla?

6.2. El poder de dirección y vigilancia

La empresa tiene la facultad de poder **dictar instrucciones** a los trabajadores, siempre que sean legales y no supongan un daño para el trabajador o bien afecten a su vida privada o atenten contra su dignidad. Pero además tiene el **poder de vigilancia** sobre los trabajadores para controlar si están cumpliendo con sus obligaciones, el cual se manifiesta en los siguientes 4 puntos:

Registros	• En el caso de que se tenga la **seguridad o se sospeche** que un trabajador ha realizado **un robo**, se podrá registrar al propio trabajador, su taquilla o sus objetos personales (bolsos, carteras, incluso vehículo), con el fin de preservar el patrimonio de la empresa o de otros trabajadores. • Para ello, se respetará al máximo su dignidad e intimidad, y se contará con la **presencia** de un **representante** de los trabajadores o bien de **otro trabajador**.
Vigilancia por cámaras	• Se podrá vigilar mediante cámaras en los **lugares de trabajo**, no así en zonas de descanso, vestuarios, comedores o servicios. Las cámaras irán **desprovistas de audio**, de manera que solo se podrá grabar imagen. • Los trabajadores deben estar **informados** de que existen cámaras y su ubicación.
Vigilancia del mail y uso de ordenadores	• Se debe **advertir previamente a los trabajadores** de que su equipo informático podrá ser revisado cuando la empresa tenga **indicios evidentes y claros** de que está haciendo un uso inadecuado • Para ello, la empresa debe contar con una **copia firmada** por los trabajadores de las normas de uso, su vigilancia y posibles sanciones. Además deberá estar presente un **testigo**.
Vigilancia de la situación sanitaria	• Cuando los trabajadores estén de **baja laboral**, la empresa podrá vigilar su situación sanitaria a través de reconocimientos médicos realizados **por personal médico** de la propia empresa. • Ello con independencia de la vigilancia que realice el médico de la Seguridad Social o de la Mutua.

3 CHEQUEOS A TU CONVENIO

Busca en tu convenio cuáles son las faltas leves, las faltas graves y las faltas muy graves.

1º) Señala que indica respecto a:

- Faltar al trabajo o no asistir.
- Llegar tarde al trabajo.
- Desobedecer las instrucciones de la empresa.
- Abuso de confianza por parte del trabajador.
- Ofensas al empresario o a los trabajadores.

2º) ¿Qué sanciones están previstas en tu convenio según el tipo de falta?

3º) ¿Qué indica respecto a la prescripción de faltas?

6.3. Poder disciplinario

La empresa no solo puede dictar órdenes y vigilar que se cumplan, sino que además puede **sancionar a los trabajadores** por su incumplimiento, ya que no tendría sentido poder dar órdenes y vigilar que se cumplan si en caso de incumplimiento no puede sancionar.

¿**Qué conductas concretas** pueden ser sancionadas? La ley remite a los **convenios colectivos** para que establezcan qué conductas se van a considerar **faltas leves**, **faltas graves y faltas muy graves**. Por tanto, para saber si el trabajador ha incumplido una norma para ser sancionado hay que consultar cada convenio.

Si un trabajador comete una falta leve, grave o muy grave, los **convenios** también señalan el **tipo de sanciones** que llevan aparejadas, si bien **nunca podrán** conllevar la reducción de sueldo, la pérdida de vacaciones o de descanso obligatorio.

Si el trabajador no está conforme con la sanción, podrá **reclamar ante el Juzgado de lo Social** en el plazo de 20 días hábiles.

La ley también señala que las **faltas prescriben**, o sea, cuando haya pasado un plazo la **empresa ya no podrá alegar** que se produjo una falta. Los **plazos** de prescripción son: las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días, las muy graves a los 60 días, desde que el empresario sabe que se cometieron. En todo caso, a los 6 meses desde que se cometieron aunque la empresa no lo supiera.

Ejercicios

21º) En la empresa "Que bien se vive aquí, SA" los directivos tienen sospechas que algunos trabajadores pierden mucho tiempo y no se trabaja como se debería. Creen que algunos trabajadores van y vienen de un despacho a otro o están bastante tiempo consultando páginas web no relacionadas con la empresa, por lo que se están planteando implantar algún sistema de vigilancia sobre los trabajadores.

Además, recibe varias quejas de que está desapareciendo últimamente algunos objetos personales de los trabajadores por lo que desea realizar registros en los trabajadores.

Por último, tiene sospechas de que un trabajador está de baja por enfermedad sin motivo real para ello.

a) ¿Puede la empresa instalar cámaras de imagen y sonido? ¿Por qué?

b) ¿Qué procedimiento y requisitos se requieren para instalar cámaras de vigilancia?

c) ¿Qué requisitos se exigen para vigilar el uso de los ordenadores de la empresa?

d) ¿Puede realizar registros en los trabajadores, sus taquillas o sus objetos? ¿En qué casos?

e) ¿Cómo debe ser el registro?

f) ¿Cómo puede realizar la vigilancia sanitaria la empresa respecto a ese trabajador?

22º) Un trabajador lleva desde la última semana negándose a utilizar los equipos de protección individual. La empresa se plantea qué medida podría tomar con el trabajador para que no cunda el mal ejemplo y también evitar un futuro accidente de trabajo.

a) ¿Qué puede hacer la empresa?

b) Si la empresa toma esa medida, ¿qué puede hacer el trabajador si no está de acuerdo?

c) ¿Qué plazo tiene el trabajador para ello?

23º) Fran y Luis no se llevan bien en el trabajo. Un día Luis le insulta a Fran, lo cual llega a oídos de los directivos de la empresa y deciden imponerle una sanción por falta grave. Algunos directivos quieren sancionarle quitándoles 3 días de vacaciones que va a dar extra la empresa, otros prefieren el suspender con empleo y sueldo por 3 días, y otros optan por quitarle de la nómina el plus de productividad el mes que viene.

a) ¿Cuál de las 3 medidas es legal que aplique la empresa?

b) Si la empresa tarda 25 días hábiles en sancionarle esa falta grave desde que conoce los hechos, ¿ha prescrito?

c) ¿Cuántos días dispone Luis para reclamar esa sanción?

"La validez de las cámaras de videovigilancia"

El Tribunal Supremo ha vuelto a pronunciarse sobre la validez de la prueba de la videovigilancia para despedir a dos trabajadores: un trabajador de un comercio que manipulaba los tickets para obtener dinero y otro empleado de un gimnasio que dejaba pasar a personas no socias sin pagar entrada ni registrarse.

En ambos casos la prueba se ha obtenido mediante videocámaras instaladas dentro del centro de trabajo, bien junto a la caja o en la entrada de las instalaciones. Ambos trabajadores conocían que existían las cámaras, si bien no habían sido informados que podían usarse con fines disciplinarios.

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya consideró que ambos despidos eran improcedentes, ya que la prueba no era válida al no haber sido advertidos los trabajadores de su posible uso, por lo que ambas empresas reclamaron al Tribunal Supremo.

El Tribunal Supremo señala que los trabajadores solo tienen que tener conocimiento de que existen las cámaras, no hace falta que se les informe que puedan usarse con fines disciplinarios para ser despedidos, por lo que considera que las cámaras son un medio proporcional y necesario en estos casos para comprobar el incumplimiento de los trabajadores. En definitiva, que los despidos han sido procedentes. Además, el Tribunal añade que la empresa no necesita el consentimiento explícito de los trabajadores para el tratamiento de las imágenes obtenidas, ya que es una medida para controlar el cumplimiento de la relación laboral y el consentimiento va implícito en el contrato.

Sentencia Tribunal Supremo 9-3-2017

a) Respecto a las cámaras de videovigilancia, ¿en qué sentido hay que informar a los trabajadores?

b) ¿Qué opinas que la empresa pueda grabar a los trabajadores para vigilar su cumplimiento en el trabajo?

Profesor@ de FOL: puedes optar por continuar por contratos y volver a este punto

7. La jornada de trabajo

7.1. La jornada ordinaria

*La jornada de trabajo es el **total de horas** realizadas de **trabajo efectivo**, entre la entrada y la salida del trabajo. En principio, salvo que el convenio diga otra cosa, **no se computan** los tiempos de desplazamiento, los cambios de ropa y descansos dentro de la jornada (bocadillo).*

La jornada regular es de **40 horas a la semana de media al año**, lo que significa que si en una semana se realizan 42 horas y en la siguiente 38 horas, la media seguiría siendo de 40 horas a la semana.

¿**A cuántas horas al año equivale** una jornada ordinaria de 40 horas semanales? Las horas anuales suelen estar **alrededor de 1.800 horas**, por lo que si el convenio estableciese por ejemplo 1.776 horas anuales habrían 24 horas libres al año (3 días).

Distribución regular de la jornada

- El **tope diario** de horas trabajadas son 9 horas. Lo que permite trabajar 4 días a 9 horas y 1 día solo 4 horas.
- El **descanso mínimo entre una jornada y otra** son 12 horas. Salvo que sea un trabajo a turno donde se podrá reducir a 7 horas en los cambios de turno.
- El **descanso mínimo semanal** será de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el domingo más el sábado por la tarde o el lunes por la mañana. Cabe la posibilidad de acumular por periodos de 14 días y disfrutar de 3 días de descanso y 11 de trabajo.
- El **descanso mínimo dentro de la jornada** (bocadillo) solo es obligatorio si se realizan más de 6 horas seguidas, y debe durar mínimo 15 minutos. No es retribuido, salvo lo diga el convenio

Distribución irregular de la jornada

- La empresa puede disponer de **un 10% de las horas anuales** para **incrementar la jornada en determinadas épocas del año**, compensándolo por descanso en otras épocas del año. Por ejemplo, unas semanas se trabajan 50 horas y otras 30 horas. Es como **una "bolsa de horas"** que la empresa dispone para colocarlas en periodos punta de trabajo.
- Se puede **sobrepasar el tope diario de 9 horas**, pero respetar el **descanso** diario de 12 horas y semanal de día y medio.
- La empresa debe **preavisar con un mínimo de 5 días** para que el trabajador conozca el día y la hora.
- La compensación de las horas se realizará según lo pactado en el convenio o con los representantes, y si no hubiese pacto se debe compensar dentro de los 12 meses siguientes (las sentencias judiciales entienden como año natural).

Registro de la jornada

- Las empresas deben **registrar la jornada** de cada trabajador todos los días, indicando hora de entrada y salida, pero no es preciso los descansos. También afecta a los que realicen teletrabajo.
- Puede utilizarse cualquier **medio de prueba**: papel, digital o electrónico.

7.2. El horario de trabajo

El horario de trabajo son las **horas concretas** en que se realiza el trabajo, por lo que no hay que confundir con la jornada que es el total de horas realizadas. Así, una jornada de 40 horas puede tener distintos horarios de trabajo. Mientras la **jornada se pacta en el convenio**, el **horario** se decide por acuerdo entre la **empresa y cada trabajador**.

Ejemplo 6

Una empresa establece en el calendario laboral una jornada con el siguiente horario: de lunes a sábado de 8 a 13h y de 18 a 21h, cumpliendo con el máximo de 8 horas al día. Señala si cumple la norma en cuanto a jornada y descansos.

Solución: Sí que cumple el máximo de 9 horas al día. No cumple el máximo de 40 horas a la semana de media, ya que regularmente realiza 48 horas a la semana. No cumple el descanso entre jornadas de 12 horas. No cumple el descanso semanal, que debe ser de un día y medio ininterrumpido. Sí que cumple el descanso dentro de la jornada, ya que no llega a más de 6 horas consecutivas sin descanso.

Ejercicios

24º) Ana Sánchez tiene un horario peculiar en la empresa: Por las mañanas de 8,30h a 14h, para volver a la tarde de 16h a 19h. Todo ello de lunes a viernes. Ana solicita a la empresa que le dejen salir a tomar café una media hora pero la empresa se lo deniega porque no le corresponde, y en todo caso se lo quitarían de salario.

a) ¿Cumple Ana con el tope máximo de jornada diaria?

b) ¿Y con el tope máximo semanal de horas?

c) ¿Cumple con el descanso entre jornadas?

d) ¿Y con el descanso semanal?

e) ¿Tiene derecho a salir media hora a tomar café?

f) ¿Puede la empresa descontar la media hora del café?

El trabajo a turnos

- Es aquel trabajo donde en los mismos puestos de trabajo van **rotando distintos trabajadores en horarios sucesivos**, como mañana-tarde-noche. Tienen preferencia a elegir turno quienes realicen estudios oficiales.
- En procesos productivos de 24 horas, no se podrá realizar **más de dos semanas consecutivas en el turno de noche**, salvo que sea voluntario
- Es descanso mínimo entre jornadas es **7 horas** en caso de cambio de turno.

El trabajo nocturno

- Es aquella jornada que se realiza **entre las 22 y las 6 horas**. Es trabajador nocturno a aquel que realiza como **mínimo 3 horas** en ese horario, o al menos 1/3 de su jornada anual.
- **No pueden** realizar trabajo nocturno los **menores** de 18 años. Tampoco lo realizarán las mujeres **embarazadas** o durante la **lactancia** si así lo indica la evaluación de riesgos.
- No podrán realizar **horas extras**, **salvo** motivos de urgencia para reparar un siniestro o incidencias en el cambio de turno.
- Gozarán de especial **protección de su salud**, por lo que si se detectase cualquier anomalía debida al trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el cual sean aptos.

Ejemplo 7

Un trabajador es contratado por una fábrica para realizar un trabajo de 18h a 1h de la madrugada durante un año. ¿Se trata de un trabajador nocturno? ¿Qué medidas de protección para su salud se establecen para este trabajador? **Solución:**

a) El trabajador realiza al menos 3 horas entre las 22h y las 6h, por lo que es considerado trabajador nocturno.

b) Si se detectara cualquier anomalía en su salud y existiese un puesto de trabajo diurno para el que estuviese capacitado, se le cambiaría a ese puesto de trabajo.

7.3. Las horas extraordinarias

*Son las realizadas por **encima de la jornada ordinaria**, ya sea al año, al mes, a la semana o al día.*

Es el convenio o el contrato de trabajo el que establece **si se pagan o se compensan** por descanso. Si no hay pacto, se compensan por descanso en los 4 meses siguientes. El número **máximo de horas extras** son de **80 horas por año** trabajado.

Tienen prohibido realizar horas extras los menores de 18 años, los trabajos nocturnos salvo por motivos de urgencia vistos, y los contratos a tiempo parcial (salvo fuerza mayor).

Horas extras voluntarias	• Son aquellas que el trabajador **acepta voluntariamente**, sin haber sido pactadas antes.
Horas extras obligatorias	• Porque se hayan **pactado** en el **convenio**: por ejemplo, para hacer frente a imprevistos, periodos punta de producción, etc. • Porque se hayan **pactado** en las cláusulas del **contrato** de trabajo. • Por **fuerza mayor** imprevisible que requiera reparar un siniestro y otros daños extraordinarios urgentes, por ejemplo: una inundación, reparaciones tras un incendio...

Ejemplo 8

En una empresa llega un pedido imprevisto, por lo que se le indica a sus 3 trabajadores a tiempo completo que se queden 2 horas más para atenderlo y se compensarán por descanso. Los 3 trabajadores se preguntan si están obligados a realizarlas. **Solución:**

Deberían consultar el convenio y su contrato para ver si señala que existen horas extras obligatorias, y si se compensan por descanso o se pagan.

Ejercicios

25º) Amparo trabaja en turno de noche en una fábrica de componentes eléctricos de 22 a 6h. La empresa le está encargando que se quede algunos días 2 horas extras más hasta las 8h pues hay aumentos de pedidos lo cual no le hace ninguna gracia. Además, últimamente está padeciendo estrés por el trabajo de noche y no pega ojo durante el día con lo que llega agotada al inicio de la jornada.

a) ¿Es Amparo trabajadora en horario nocturno? ¿Por qué?

b) ¿Son legales esas 2 horas extras que le está pidiendo la empresa? ¿Por qué?

c) Ante la situación de estrés, ¿qué puede solicitar la trabajadora?

26º) Juanjo viene realizando desde hace 4 meses unas 20 horas extras al mes ya que se pactó en el contrato que iba a hacer horas extras. Llegado el 5º mes Juanjo dice que ya no quiere realizar más horas y que le vayan pagando todas las que ya tiene hechas pues no puso nada en el contrato de a cuánto se cobraban ni nada y todavía está esperando verlas compensadas de alguna manera.

a) ¿Tiene razón Juanjo en negarse a hacer más horas a pesar de haberlas pactado? ¿Por qué?

b) Si no se puso nada en el contrato, ¿se pagan o se compensan las horas extras?

c) ¿En qué plazo deben compensarse las horas extras realizadas?

7.4. Reducción y adaptación de jornada

Los trabajadores con **hijos, cónyuge y familiares hasta 2º grado, pueden solicitar** la **adaptación** de la jornada a la empresa para conciliar la vida laboral y familiar, con el procedimiento que se haya establecido en el convenio. Por otro lado, es posible **reducir la jornada por circunstancias personales, o por motivos empresariales**, siguientes:

Por cuidado de familiares

- Todos los trabajadores podrán reducir su **jornada "diaria" entre 1/2 y 1/8** por cuidado de los siguientes **familiares que no realicen actividad retribuida** en estos 4 casos:
  - »Por **menores de 12 años** y **personas con discapacidad**.
  - »Por cuidado directo del **cónyuge o pareja de hecho**.
  - »Por cuidado de **familiares** hasta el segundo grado que por motivos de edad, enfermedad o accidente **no puedan valerse por sí mismos**, así como de familiares del cónyuge o de la pareja de hecho.
  - »Por cuidado de **menor de 23 años afectado de cáncer u otra enfermedad grave** que requiera hospitalización de larga duración, en cuyo caso la reducción será, como mínimo, del 50 % de la jornada.
- Junto a la jornada se **reducirá el salario** en la misma proporción.
- El **nuevo horario será elegido por el trabajador**, con la única limitación de que **la reducción** se lleve a cabo **en la jornada diaria todos los días de trabajo**, salvo que el convenio fije algún criterio.
- Los trabajadores deben **preavisar con 15 días** de la fecha de inicio y fin, salvo otro plazo del convenio.
- La empresa **no podrá limitar este derecho**, salvo que más de un trabajador de la empresa se lo pidiese para cuidar de la misma persona, y siempre alegando razones de buen funcionamiento de la empresa.

Por cuidado de lactante menor 9 meses

- Una vez finalizado el permiso por maternidad, se tiene derecho a la **ausencia del puesto de trabajo por 1 hora al día** por cada hijo o hija en el parto, el cual puede **acumularse por jornadas completas** si así lo decide el trabajador.
- Este derecho puede ser disfrutado tanto por **la madre como por el padre**.
- Si **ambos lo solicitasen**, se puede **ampliar hasta los 12 meses**, pero se reducirá el salario en 1 hora de los 9 a 12 meses.

Por condición de víctima de violencia de género

- La trabajadora víctima de violencia de género podrá tomar las siguientes opciones en cuanto a la jornada:
  - »La **reducción de la jornada y el salario** proporcionalmente.
  - »La reordenación del tiempo de trabajo, **adaptando el horario** a un horario flexible.

Acreditación de situación de VIOGEN. Link: https://acortar.link/Voz6cn

Por causas objetivas

- Por causas económicas, organizativas, tecnológicas y de producción, la empresa podrá reducir la **jornada y el salario entre un 10% y 70%**. Debe seguir el procedimiento de un ERTE.
- El trabajador **cobrará el desempleo** por la parte de la jornada que no realiza.

Ejemplo 9

Juan y María tienen un hijo de 4 años y acaban de ser padres de un par de gemelos. Cuando finalizan el permiso de maternidad y paternidad se preguntan qué pueden hacer para conciliar el trabajo de ambos con los tres niños que ahora tienen que cuidar, por lo que deciden cada uno realizar una reducción de jornada de 2 horas sobre las 8 de trabajo y además acumular la lactancia y volver más tarde de la maternidad. Las empresas les informan que no pueden ambos pedir la reducción de jornada, y en todo caso sería a última hora y no a primera, y que tampoco se puede acumular la lactancia. ¿Tiene razón la empresa? **Solución:** No, pues ambos pueden solicitar la reducción de jornada en sus respectivas empresas para cuidar de menores de 12 años entre 1/2 y 1/8 de la jornada, y solicitan 2/8. El nuevo horario concreto lo señalan los trabajadores, salvo que el convenio regule otro criterio. En cuanto a la acumulación de la lactancia, es un derecho el poder acumularla.

Ejercicios

27º) Una pareja quiere reducir la jornada en sus empresas para poder hacerse cargo de los 2 gemelos de 5 años que tienen. Braulio trabaja de 8 a 14h y quiere entrar a las 9h, y Esther que está de 10 a 14 y de 16 a 18h solo quiere ir a trabajar de mañanas.	a) ¿Tienen motivos para reducir la jornada? ¿Cuál? b) ¿Qué % de jornada quiere reducir Braulio? ¿Está dentro de lo legal? c) ¿Y el % de Esther está también dentro de lo legal?
28º) Nerea va a tener que cuidar de su madre en casa durante este año, pues se encuentra mayor y no puede valerse por sí misma. El horario en su empresa es de 10 a 16h, por lo que quiere reducir la jornada e ir solo a trabajar miércoles, jueves y viernes de 10 a 14h, avisando a la empresa una semana antes.	a) ¿Tiene motivos para reducir su jornada? ¿Cuál? b) ¿Puede ir solo a trabajar 3 días a la semana? c) ¿El preaviso de una semana es el correcto?
29º) Miguel Ángel tiene tres hijos, uno de 20 años con una discapacidad pero que está trabajando, otro de 11 años que va a la escuela desde las 9 a las 17h, y otro de 14 años que está hospitalizado por una enfermedad grave desde hace varios meses. Quisiera reducir su jornada en el trabajo de 10 a 14 y de 15 a 19h a solo ir a trabajar de mañanas, pero la empresa le ha dicho que si su mujer no trabaja ella puede cuidar a sus hijos y no tiene derecho a solicitar la reducción.	a) ¿Está en lo cierto la empresa al denegar el derecho a la reducción de jornada a Miguel Ángel? ¿Por qué? b) ¿Puede pedirse la reducción por su hijo con discapacidad? ¿Por qué? c) Por su hijo hospitalizado, ¿cumple con la reducción máxima de la jornada?
30º) Eva está finalizando el permiso de maternidad así que informa a la empresa que va a pedirse la hora de lactancia y entrar una hora más tarde al trabajo hasta que el niño tenga 12 meses. Por otro lado, su marido también se está planteando pedirse la hora de lactancia en la empresa pero no está seguro de si puede pedirlo.	a) ¿Tiene derecho Eva a entrar una hora más tarde por lactancia? ¿Por qué? b) ¿Puede pedirse la reducción de una hora hasta que tenga 12 meses su hijo? ¿Por qué? c) ¿Puede solicitarla el padre? ¿Y ambos?

7.5. Los permisos retribuidos

*El Estatuto de los Trabajadores reconoce una serie de **permisos** los cuales **son retribuidos por la empresa**. Estos permisos suelen ser **mejorados por el convenio colectivo**, por lo que habrá que consultarlo para saber exactamente los días de permiso.*

Por **matrimonio** o **registro de pareja de hecho** (novedad 2023)	• 15 días naturales, comenzando en el primer día laborable siguiente según el Tribunal Supremo el 29-9-20.
Hospitalización, enfermedad grave o **intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario de: cónyuge, pareja de hecho, familiar hasta 2º grado, o cualquier persona que conviva en el domicilio y precise cuidado	• **Cinco días** (novedad 2023, antes eran dos). • El Tribunal Supremo el 13-2-18 interpretó que estos permisos debían **comenzar el primer día laborable**.
Fallecimiento de familiar hasta 2º grado, cónyuge o pareja de hecho	• Dos días, ampliándose en 2 días si necesita desplazamiento. El TS el 4-6-12 entiende que existe desplazamiento si hay más de 200 km en la ida o vuelta.
Fuerza mayor por **motivos familiares urgentes,** en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su **presencia inmediata** (novedad 2023)	• Las horas de ausencia serán un máximo de 4 días al año según convenio, debiendo acreditarse el motivo de la ausencia.
Traslado del domicilio habitual	• El día del traslado.
Cumplimiento de un **deber inexcusable** público o personal (asistir a un juicio, a una mesa electoral, etc)	• El tiempo indispensable para su realización. Por mesa electoral el día de las elecciones y 5 horas al día siguiente.
Para la realización de técnicas prenatales o de **preparación al parto**	• El tiempo indispensable.
Por hospitalización de **bebés prematuros** o que necesiten hospitalización con posterioridad al parto	• Reducción de una hora al día retribuida, pudiendo añadir otras dos horas más pero sin retribución.
Para realizar **funciones sindicales**	• El tiempo establecido legalmente.

En el caso de asistencia del trabajador a **exámenes oficiales**, se tendrá derecho a permiso de asistencia por el tiempo necesario, el cual será retribuido si así lo establece el convenio colectivo.

Ejemplo 10

Señala para los siguientes casos a qué permisos laborales tienen derecho los trabajadores (según el Estatuto):

a) Por fallecimiento de abuelo en localidad a 400 km.

b) Por ingreso hospitalario de hermana.

c) Por intervención de cataratas de un hijo el cual sale del hospital el mismo día y necesita reposo en casa.

Solución:

a) Dos días por fallecimiento de familiar de segundo grado más dos días más por desplazamiento a más de 200km.

b) Cinco días, por ingreso hospitalario de familiar de segundo grado.

c) Cinco días, por intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiere reposo en el domicilio de familiar de primer grado.

Ejercicios

31º) Indica si tienen derecho a permiso o no y por cuántos días por:

a) Traslado de domicilio un viernes.

b) Fallecimiento de madre en la misma localidad.

c) Asistir a un juicio como testigo.

d) Por registro como pareja de hecho.

e) Hospitalización grave de un hermano en distinta ciudad.

f) Operación quirúrgica de hijo que requiere reposo en casa.

g) Ser nombrado para una mesa electoral.

h) Asistir a un examen de IPE I en un grado medio.

i) Por asistencia a técnicas de preparación al parto.

j) Por accidente de moto del cónyuge que es ingresado en urgencias durante 4 horas.

Ejercicios

32º) Dos trabajadores comienzan a trabajar el 1 de marzo, José para 2 meses y Juan para 10 meses. El calendario de vacaciones de la empresa va de junio a septiembre, por lo que solicita a todos las vacaciones el 10 de mayo para publicar las de cada uno el 30 de mayo.

a) ¿Cuántos días de vacaciones tienen José y Juan?

b) Si José termina el contrato y no las disfruta, ¿qué sucede?

c) ¿Ha avisado la empresa con antelación de las fechas?

d) ¿Qué puede hacer Juan si le dan julio en lugar de agosto cómo él quería?

e) ¿Qué sucede si Juan es padre durante las vacaciones?

f) ¿Dónde se consultan los días de vacaciones de la empresa?

33º) Elena es cocinera y va a trabajar los festivos de jueves y viernes santo.

a) ¿Las horas realizadas en festivos siempre se cobran?

b) Si ganase 30€/día, ¿cuánto ganaría por los 2 festivos?

c) Si se compensase por descanso, y su jornada fuese de 8 horas, ¿cuántas horas de descanso tiene por los 2 días?

7.6. Las vacaciones y festivos

A) Las vacaciones

*Los trabajadores tienen derecho a **un mínimo de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas**, el cual se reducirá proporcionalmente si no trabajase el año completo (son 2,5 días naturales por mes trabajado).*

- Las vacaciones son un derecho personal y **no puede ser sustituido por dinero, salvo** que el contrato finalizase y las tuviera pendientes, en cuyo caso se pagan las **vacaciones no disfrutadas**.
- Los trabajadores deberán **conocer las fechas concretas al menos 2 meses antes** del inicio de las vacaciones.
- Las fechas se establecen de **común acuerdo** entre la empresa y el trabajador, según el **calendario de vacaciones** que se fije en la empresa siguiendo las **normas del convenio** sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo, cabe una demanda judicial urgente.
- Las vacaciones se disfrutarán **en el mismo año**, tan solo cabe disfrutarlas **al año siguiente** en el caso de que, debido a maternidad o paternidad, hayan vacaciones pendientes y se disfrutasen una vez finalizado el permiso de maternidad o paternidad. Este mismo derecho también se aplicará a quienes no hayan disfrutado de las vacaciones debido a una baja laboral y obtengan el alta al año siguiente.
- Si coincide con **baja médica durante las vacaciones**, las vacaciones continuarán tras el alta.
- Las empresas deberán elaborar todos los años un **calendario laboral** donde se fije el periodo de vacaciones y los días festivos, así como los días laborables y no laborables de la empresa a lo largo del año.

B) Los festivos

Los días festivos al año son establecidos tanto a **nivel nacional como autonómico y local**, y corresponden a fechas que en su mayoría fijas. Características de los festivos:

- Los trabajadores tienen derecho a **14 festivos al año**, retribuidos y no recuperables. El Gobierno aprueba todos los años los días festivos, siendo 2 de ellos locales.
- En el caso de que **coincidan en domingo**: el 25 de diciembre, el 1 de enero, el 12 de octubre o el 1 de mayo son trasladados a lunes, sin que el total de festivos del año pueda ser superior a 14 días. Si se sobrepasase, habría que recuperar esos días festivos de más (el festivo recuperable).
- En el caso de que se trabajase en festivo, la normativa laboral establece que se retribuirá, o se compensará por descanso, con **un 75% añadido al salario** o descanso de un día ordinario (consultar el RD 2001/1983).

8 CHEQUEOS A TU CONVENIO SOBRE LA JORNADA

En esta unidad de la jornada puedes encontrar muchas variaciones que indique tu convenio. ¡Chequéalos!

1º) Cuál es la **jornada** anual que se establece.

2º) Si el tiempo de **descanso** dentro de la jornada (bocadillo) es considerado tiempo de trabajo efectivo.

3º) Si regula la **distribución irregular** de la jornada:

a) Número de horas disponibles para la empresa.

b) Motivos para poder disponer de esas horas.

c) Periodo en que se producirá la compensación por descanso.

4º) Sobre las **horas extras**:

a) Si se compensan por descanso o si se retribuyen y por qué cuantía.

b) Si se regula cuáles tienen la consideración de horas extras obligatorias.

5º) Si señala alguna mejora en cuanto a **reducción de jornada** por cuidado de familiares.

6º) Cómo regula los **permisos** retribuidos:

a) Si establece alguna mejora en los permisos.

b) Si establece algún permiso nuevo no recogido en el Estatuto.

7º) Los convenios suelen detallar la planificación anual de las **vacaciones**. Busca:

a) El periodo de disfrute.

b) Cuándo deben conocer los trabajadores las fechas de vacaciones.

c) Si existe algún orden para elegir las vacaciones.

d) Las retribuciones a las que se tiene derecho a cobrar durante las vacaciones

8º) Si establece alguna medida en cuanto a la elaboración de **planes de igualdad** en las empresas, así como si es obligatorio para las empresas acogidas al convenio.

FÍJATE

Los planes de igualdad

Las **empresas de más de 50 trabajadores** tienen la obligación de establecer un plan de igualdad, que consiste en un **conjunto de medidas** para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres así como para eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con carácter **previo** hay que realizar un **diagnóstico** sobre estas materias, el cuál es negociado con los representantes de los trabajadores:

- El proceso de selección y contratación.
- La clasificación profesional.
- La formación y promoción profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Las retribuciones
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La prevención del acoso sexual y por razón de género.

LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

"Obligada a llevar tacones"

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera discriminatorio obligar a las mujeres a llevar zapatos de tacón cuando los hombres utilizan zapato plano, ya que esta medida no es proporcional ni necesaria para cumplir con el objetivo de un uniforme adecuado al puesto

Una trabajadora con categoría de guía-intérprete es sancionada durante 6 meses con suspensión de empleo y sueldo por no llevar zapatos de tacón. La trabajadora solicita la nulidad de la sanción al Tribunal ya que no es proporcional y supone una falta de trato igualitario entre hombres y mujeres.

El Tribunal considera que la sanción es excesiva, pues el rechazo de la trabajadora a llevar el uniforme fue tolerado durante 3 años, y si bien verbalmente se le requirió que vistiese todas las prendas del uniforme, no consta cuántas veces ni cuándo ni por quién.

En cuanto a la discriminación, el Tribunal recuerda que una medida que pueda restringir el principio de igualdad debe ser proporcional al fin que se persigue y ser necesaria y no haber otra medida mejor y más equilibrada. En este sentido, el Tribunal entiende que la medida de llevar zapatos de tacón no es necesaria ni proporcional para el objetivo de realizar trabajos de guía-intérprete, ya que este trabajo podría realizarse igualmente si las trabajadoras fuesen sin tacón y por tanto irían con el uniforme adecuado. Además, tanto hombres como mujeres realizan el trabajo de pie y el uso del tacón puede perjudicar la salud de las trabajadoras pudiendo producir cansancio o lesiones.

Por tanto, la orden dada a la trabajadora es nula por discriminatoria, si bien el Tribunal aclara que se considera digno el uso de zapatos de tacón (no es indigno), la empresa debe dar la opción a las trabajadoras de usar zapatos planos o bien de tacón.

FUENTE: Tribunal Superior de Justicia de Madrid, STSJ del 17-3-2015.

a) ¿Qué sanción impuso la empresa a la trabajadora? b) ¿Qué solicita la trabajadora al Tribunal? ¿Por qué motivo? c) ¿Por qué considera el Tribunal que la sanción es excesiva? d) ¿Por qué el Tribunal interpreta que la medida de llevar zapatos de tacón es nula en este caso por no ser proporcional y atentar a la igualdad? e) ¿Considera el Tribunal que está prohibido llevar zapatos de tacón? ¿Por qué? ¿Qué deben hacer esta empresa en concreto?

Repasa conceptos

A) Historia del Derecho del Trabajo

1. Respecto a la historia del nacimiento del Derecho del Trabajo, es cierto que:

a) En la Edad Media los siervos ya trabajaban voluntariamente para el señor feudal.

b) En el siglo XIX, con el contrato de arrendamiento de servicios, los empresarios y trabajadores no podían pactar libremente las condiciones del contrato.

c) El contrato de trabajo nace cuando el Estado interviene en la relación de trabajo y aprueba unas leyes para proteger a la parte más débil que es el trabajador.

2. La primera ley en España que regula el trabajo infantil:

a) Es del año 1763.

b) Se prohibía el trabajo a menores de 10 años.

c) La jornada máxima para menores de entre 10 y 15 años era de 9 horas al día.

B) La relación laboral

3. No es requisito para ser contrato de trabajo:

a) Que sea un trabajo voluntario, ya que nadie está obligado a firmar un contrato de trabajo.

b) Que sea un trabajo dependiente de las instrucciones de la empresa.

c) Que el trabajo sea por cuenta propia ya que no tendrá un sueldo fijo.

4. Indica cuál de las siguientes situaciones es una relación laboral excluida:

a) Ayudar de forma esporádica en una ONG.

b) Ser consejero de una SL o de una SA cuando no realiza ningún trabajo y solamente es socio.

c) Los funcionarios.

d) Todas son situaciones laborales excluidas.

5. En el régimen de autónomos están incluidos:

a) Los trabajadores mayores de 18 años que trabajan por cuenta propia, como por ejemplo quienes tienen un negocio y están al frente de él de forma habitual.

b) El cónyuge de un trabajador autónomo que colabore en el negocio de éste, y que no tenga un contrato de trabajo.

c) Un profesional que trabaje por cuenta propia como un abogado.

d) Todos se consideran trabajadores autónomos.

C) Fuentes del derecho

6. Una Directiva de la UE:

a) Es voluntaria aplicarla en España.

b) Es una norma mínima que España podría empeorar.

c) Su función es que las normas de los países de la UE se parezcan un poco más, aunque no lleguen a ser idénticas.

7. Un trabajador que ganase menos salario del convenio:

a) Estaría incumpliendo el principio de norma mínima.

b) Estaría incumpliendo el principio condición más beneficiosa.

c) Estaría incumpliendo los dos principios anteriores.

8. En el convenio colectivo es cierto que:

a) Los aprueban los sindicatos en sus reuniones.

b) Los pactan los sindicatos y empresarios al negociar las condiciones de trabajo de la empresa o del sector.

c) Ambas son ciertas.

D) Derechos y obligaciones laborales

9. No es un derecho individual de los trabajadores:

a) Elegir turno de la empresa para estudiar inglés en una academia.

b) Acudir a exámenes de estudios oficiales por el tiempo necesario.

c) A que el empresario le proporcione trabajo efectivo y no lo tenga sin hacer nada.

10. Entre los deberes laborales no se encuentra:

a) Actuar de buena fe, trabajando con honestidad en la empresa.

b) Contribuir a mejorar la productividad de la empresa, en cuanto a que la calidad y la cantidad de lo producido sea mejor y mayor.

c) Aumentar la jornada laboral y renunciar a los descansos semanales con el fin de que el trabajo salga adelante.

11. Las órdenes del empresario:

a) Siempre hay que cumplirlas.

b) Se cumplen como norma general, salvo que el trabajador pueda resistirse porque no sean legales, supongan un riesgo de daño para el trabajador o afecten a su vida privada o su dignidad.

c) Si no está de acuerdo no podrá reclamarlas ante el Juzgado, es su obligación cumplirlas o bien resistirse, pero nunca reclamarlas.

E) El poder de dirección y disciplinario

12. En cuanto a la vigilancia sobre el trabajo realizado por los trabajadores:

a) Se podrán poner cámaras en los lugares de trabajo y en las zonas de descanso para ver quién no vuelve al trabajo.

b) Las cámaras no podrán tener audio, solamente vídeo.

c) No es necesario informar previamente de que se han instalado las cámaras de vigilancia.

13. La empresa puede sancionar a los trabajadores, para ello:

a) Deberá consultar qué faltas se consideran leves, graves y muy graves por su convenio colectivo.

b) Sancionará a los trabajadores aunque haya pasado un año desde que se cometió la falta; nunca prescriben las faltas.

c) Podrá sancionar rebajando el sueldo o el periodo de vacaciones si la falta es considerada muy grave.

14. La empresa puede vigilar el mail y el uso de los ordenadores de los trabajadores, para ello:

a) Debe advertir previamente a los trabajadores de que se puede revisar su equipo informático.

b) Debe tener indicios evidentes y claros del uso inadecuado.

c) La empresa debe contar con una copia firmada de los trabajadores con las normas de uso, su vigilancia y posibles sanciones.

d) Todas son ciertas.

Repasa conceptos

F) La libertad sindical y los sindicatos

15. La libertad sindical:

a) Es un derecho que existe desde 1975 que existe la democracia.

b) Puede ser positiva, como el derecho a afiliarse a un sindicato.

c) Puede ser negativa, como el derecho a no presentarse a las elecciones sindicales.

16. Indica qué afirmación es cierta:

a) La representación unitaria son los trabajadores elegidos por los propios compañeros para que les representen en la empresa.

b) La representación sindical son los delegados sindicales elegidos por los propios compañeros en las elecciones en la empresa.

c) La representación unitaria la forma el comité de empresa y los delegados sindicales.

d) Ninguna es cierta.

17. No pueden afiliarse a un sindicato:

a) Los trabajadores por cuenta ajena.

b) Los trabajadores por cuenta propia.

c) Los jueces, magistrados y fiscales.

c) La policía.

G) La representación unitaria

18. En un centro de trabajo con 300 trabajadores:

a) Se elegirán 13 delegados de personal.

b) Se elegirán 13 miembros del comité de empresa.

c) Se elegirán 13 miembros del comité intercentros.

H) Los conflictos colectivos

19. No es una huelga abusiva:

a) Una huelga rotatoria, donde se turnan por sectores.

b) Una huelga estratégica, donde cesan en puestos clave.

c) Una huelga a la japonesa, donde se trabaja la mitad de la jornada.

20. Pueden convocar una huelga:

a) Cualquier trabajador con que esté afiliado a un sindicato.

b) Los sindicatos que estén implantados en ese ámbito o el comité de empresa.

c) Directamente los trabajadores por mayoría en votación secreta.

d) La b) y la c) son ciertas.

21. Los trabajadores que vayan a una huelga:

a) No cobrarán salario por los días no trabajados.

b) No cobrarán la parte proporcional de descansos semanales y festivos, y de pagas extras, por los días no trabajados.

c) Las dos son ciertas.

22. La diferencia entre mediación y arbitraje es:

a) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo y al árbitro ofrece posibles soluciones.

b) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo aportando soluciones y el árbitro no las aporta.

a) El mediador intenta que las partes lleguen a un acuerdo aportando soluciones y el árbitro toma una decisión que es obligatoria para ambas partes.

I) La jornada ordinaria

23. Señala respecto a la distribución regular qué respuesta es la correcta:

b) El tope diario de horas trabajadas son 10 horas.

c) El descanso entre jornada y jornada son 12 horas, salvo en el caso de cambios de turno, que puede rebajarse a 7 horas.

d) El descanso mínimo semanal es de dos días seguidos, sábado y domingo.

e) El descanso dentro de la jornada (bocadillo) es retribuido.

24. En la distribución irregular de la jornada no es cierto que:

a) Tenga que pactarse necesariamente en el convenio colectivo.

b) Puede alcanzar un 10% de la jornada anual.

c) Son unas horas a disposición de la empresa para incrementar la jornada en determinadas épocas del año.

d) Se compensan por descanso, no se retribuyen.

J) El horario de trabajo

25. Indica cuál de las siguientes frases es cierta:

a) La jornada son las horas concretas del día que realiza un trabajador.

b) El horario es el total de horas que se realiza a la semana.

c) Los trabajadores que realizan estudios oficiales tienen preferencia para elegir turno de trabajo.

d) No se puede estar más de 3 semanas consecutivas en el turno de noche en procesos productivos de 24 horas.

26. Un trabajador nocturno:

a) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 24 y las 6 horas al menos 3 horas.

b) Es aquel que realiza su jornada en un horario entre las 22 y las 6 horas al menos un 50% de la jornada.

c) No pueden ser trabajadores nocturnos los menores de 18 años.

d) Gozarán de las misma protección de la salud que cualquier otro trabajador.

K) Las horas extras

27. Respecto a las horas extras:

a) Las voluntarias son aquellas que el trabajador firma en el contrato que puede realizarlas.

b) Las obligatorias pueden ser por haberse pactado en el contrato, en el convenio o porque sean por fuerza mayor.

c) El máximo de horas extras al año son 100 horas por encima de la jornada ordinaria.

d) Los trabajadores a tiempo parcial no pueden hacer horas extras de ningún tipo, solo horas complementarias.

Repasa conceptos

L) La reducción de jornada

28. Indica quiénes de los siguientes trabajadores no puede pedir una reducción de la jornada por cuidado de familiares:

a) Sara, para cuidar de su hijo de 10 años.

b) Miguel Ángel, para cuidar a su hijo discapacitado de 20 años.

c) Mari Carmen, para cuidar a su padre, que no puede valerse por sí mismo y necesita cuidados debido a la edad.

d) Andrés, para cuidar de su tío que está enfermo en casa de él.

29. En el permiso para cuidado del lactante no es cierto:

a) La ausencia del trabajo sea de una hora, la cual puede dividirse en dos mitades de media hora en mitad de la jornada.

b) Los convenios colectivos pueden regular la concreción horaria de la petición de la lactancia por los trabajadores.

c) Los trabajadores pueden decidir el acumular la hora de lactancia en jornadas completas y volver más tarde de la maternidad.

d) Tanto la madre como el padre pueden disfrutar de este derecho, pero solo uno de los dos pues para esa tarea con uno es más que suficiente.

30. Una empresa que quiera reducir la jornada por la mala situación económica que atraviesa deberá tener en cuenta lo siguiente:

a) Podrá reducir la jornada y el salario un máximo del 50%.

b) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 80%.

c) Podrá reducir la jornada y el salario un mínimo del 10% y un máximo del 70%.

d) El trabajador cobrará el desempleo por el 100% de su jornada.

M) Las vacaciones

31. Señala cuál de las siguientes afirmaciones es cierta respecto a las vacaciones:

a) Se tiene derecho a un mínimo de 30 días laborales de vacaciones por año trabajado.

b) No se pueden compensar por dinero, salvo que el contrato finalice y queden vacaciones pendientes de disfrutar.

c) Los trabajadores deben conocer sus fechas de vacaciones en los dos primeros meses del año.

d) Las empresas no deben elaborar un calendario laboral, ya que éste ya lo aprueba la Administración todos los años y es el mismo para todas las empresas.

Biografía laboral antes de 1980

Número 2

Vamos a estudiar y a investigar la vida, pero centrándonos en el ámbito laboral de la vida de una persona elegida por vosotros que **haya trabajado antes del primer Estatuto de los Trabajadores de 1980**. Se recomienda que sea un familiar (como **vuestro abuelo o abuela**), y en el caso de que no sea posible un familiar, también se puede recurrir a un conocido. Cuantos más años tenga mejor, porque así nos mostrará una etapa más antigua de la historia laboral española **para compararla con la actual**.

En esta unidad continuamos con el punto 2 de la biografía laboral (el punto 1 ya vimos la prevención de riesgos laborales).

2- Relación Laboral, jornada y sindicatos:

La relación laboral	La jornada	Los sindicatos y representantes
1- ¿Cómo era la relación laboral, había contrato, estaba de autónomo o sin nada?	1- ¿Cuántas horas al día y a la semana se trabajaban?	1- ¿Había algún representante de los trabajadores en la empresa?
2- ¿Tuvo que cambiar muchas veces de trabajo y empresa?	2- ¿Se trabajaba en sábado o domingo, o a turnos o nocturno?	2- ¿Había sindicatos?
3- ¿Le informaron qué derechos tenía como trabajador? ¿Los conocía?	3- ¿Habían descansos y jornadas partidas?	3- ¿Se afilió a algún sindicato? ¿Cómo funcionaban?
4- ¿Cómo era el poder de dirección por parte de la dirección y encargados?	4- ¿Se hacía horas extras y se pagaban?	4- ¿Conoció alguna huelga? ¿Cómo fue?
5- ¿Alguna vez vio alguna medida disciplinaria por la empresa? ¿Qué se hacía?	5- ¿Se podía reducir la jornada por algún motivo, como cuidado de los hijos?	5- ¿Conoció algún cierre de la empresa? ¿Cómo fue?
6- ¿Vio a algún compañero no cumplir son sus deberes laborales?	6- ¿Qué permisos pagados se daban?	6- ¿Se reunían los trabajadores en la empresa para hablar de sus problemas?
7- ¿Conoció algún convenio colectivo o pacto de la empresa con los trabajadores?	7- ¿Cuánto duraban las vacaciones? ¿Cuándo eran?	7- ¿Había algún Plan de Igualdad entre mujeres y hombres?

Puedes incluir cualquier otro aspecto relacionado con la unidad de derecho del trabajo que consideres adecuada

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

Conciliación de la vida laboral y familiar

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

"Que concilie su esposa"

Una empresa frena la concesión de la jornada reducida a un empleado y exige que demuestre que su pareja no puede hacerse cargo del bebé.

Mauricio D., de 45 años, pidió el 5 de septiembre una reducción de horario y un cambio de turno para poder cuidar a su hija de 7 meses. La respuesta de la empresa, la firma de alquiler de coches Goldcar, llegó a los 8 días: requirió a su empleado que demostrara primero que su mujer no podía cuidar de la pequeña.

En un escrito, le reclamó que aportara un contrato de trabajo o un certificado de la empresa donde constara el empleo de su pareja o, en su defecto, una "acreditación válida de por qué no puede atender a la menor". Para todo ello le dio 8 días. "De lo contrario, quedará desestimada su petición por encontrarse la empresa sin medios que justifiquen concedérsela y no tener la certeza de que verdaderamente su mujer no puede atender a la menor", añadió.

El hecho de que una empresa plantee que el cuidado de un menor debe ser atendido por la mujer "como si no correspondiera a ambos progenitores" no es una novedad, según apunta Mayte Aracil, responsable de Igualdad de CCOO de Alicante, que ha denunciado el caso. "Aún quedan firmas que se jactan de rechazar la reducción de horario para los hombres por entender que esto de la conciliación es solo cosa de mujeres", añade. Lo sorprendente de este caso, señala Aracil, es que "se deje constancia de una prueba de machismo como esta por escrito".

Mauricio, que trabaja en el despacho que Goldcar tiene en el aeropuerto de Alicante, solicitó una reducción de jornada de 1 de las 8 horas que trabaja al día -la ley contempla reducciones desde una octava parte, como en este caso, hasta la mitad de la jornada-. Pero, además, pidió un cambio de turno para dejar de trabajar de forma alternativa en horario de mañanas o tardes, y hacerlo sólo por la mañana.

La empresa aceptó la reducción el día 13 de septiembre. Pero, al mismo tiempo, para fijar el nuevo horario y el turno, requirió los justificantes de trabajo de la mujer, por lo que, prácticamente, dejó sin efecto la autorización. De hecho, Aracil recuerda que la semana pasada, a mitad de la jornada de la mañana, un responsable de la empresa le dijo a Mauricio que abandonara el turno y volviera por la tarde, pese a tener turno fijo de mañanas o tardes. "Se trató de una clara forma de presión", indica la responsable sindical.

Goldcar sostiene que la petición de cambio de horario y turno del empleado ocasiona un "gran perjuicio organizativo debido a la modificación de los turnos del resto de compañeros". "Hubiéramos solicitado lo mismo si el trabajador fuera una mujer", ha indicado a este diario un portavoz de Goldcar. "Solo hemos pedido que nos diga por qué él debe cuidar a su hija y por qué su cónyuge no puede hacerlo". En todo caso, apunta que no se ha denegado la solicitud, sino que se está estudiando. "Hasta el momento, la empresa ha tramitado 21 peticiones de reducción de horario y hemos autorizado todas, solo estamos viendo cómo encajamos en el servicio esta última".

La petición de Mauricio es un derecho individual, y asiste por igual a hombres y mujeres, con independencia de si viven en pareja o no, o el horario de cada uno de ellos, sostiene la responsable de igualdad de CCOO en Alicante. "Por ello, en este caso, es indiferente si la mujer trabaja o no", asegura Aracil. "¿Por qué el trabajador tiene que dar cuenta de la vida privada de su pareja? ¿No se trata del hijo de ambos?", se pregunta. "¿Hasta qué punto no se trata de una vulneración de la intimidad del cónyuge?".

FUENTE: EL PAÍS. 23-9-2011.

CUESTIONES:

a) ¿Qué solicitó Mauricio y qué contestó la empresa? ¿Qué horario y turno solicitaba?

b) ¿Qué tipo de documentación solicitaba la empresa?

c) ¿Qué opina la empresa sobre este cambio de horario y turno? ¿Cómo actuaron otras veces?

d) ¿Qué explicación da al caso Mayte Aracil, responsable de igualdad de CCOO?

e) ¿Cuál es tu opinión? ¿Crees que es un motivo para denegar la reducción de la jornada por cuidar de los hijos el hecho de que trabaje o no cónyuge? ¿Por qué?

Corresponsabilidad en el cuidado del menor y sentencias judiciales

En el mes de julio de 2022 se han producido 2 sentencias del TS sobre el permiso de lactancia de forma corresponsable por el padre, y los derechos del padre en caso de fallecimiento del hijo o hija respecto a su prestación por nacimiento de hijo o hija.

"El permiso de lactancia y de corresponsabilidad en el cuidado del lactante"

El permiso corresponde por igual al padre que a la madre

El TS en fecha 12-7-22 ha reconocido a un trabajador el derecho al permiso de lactancia que la empresa le había denegado en 2018 ya que la madre no estaba trabajando por lo que argumentaba que ella podía cuidarlo. El TS recuerda que este permiso está desconectado de la maternidad, sino que se trata de un derecho individual del trabajador que puede disfrutarse hasta los 9 meses. El TS señala que restringir el permiso de lactancia al varón con el pretexto de que la madre no trabaja, lo que viene es a perpetuar los roles tradicionales y sexistas contrarios a los objetivos de igualdad que pretende la ley.

"El TS deniega el permiso de paternidad al padre de un bebé muerto a las 39 semanas de gestación"

El permiso le corresponde en exclusividad a la madre y no al padre

El TS en fecha 5-7-22 le deniega al padre de un bebe fallecido antes del parto el permiso por nacimiento de hijo o hija íntegro de 16 semanas, al cual sí que tiene derecho la madre. El TS argumenta que tras el fallecimiento, existe la necesidad de recuperar y proteger la salud de la madre biológica, sin embargo, deja de existir la necesidad de que el padre se haga corresponsable de la atención al descendiente, y por ello se le deniega el permiso por nacimiento de hijo o hija. La sentencia considera que la denegación del permiso al padre no es contrario al principio de igualdad ya que las finalidades de los permisos de "maternidad y paternidad" son "distintas". Esta sentencia tuvo un voto particular de un magistrado que considera que es contraria al derecho de igualdad y a la discriminación por razón de sexo.

1º) ¿Por qué indica el TS que el permiso de lactancia también le corresponde al padre?

2º) ¿Qué argumenta el TS respecto a la denegación al padre del derecho al permiso de nacimiento de hijo o hija? ¿Crees que la "salud" del padre no se ve afectada?

3º) Debate en clase si estas 2 sentencias del mismo TS que se llevan una semana pueden parecer o no contradictorias y porqué.

Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y violencia sexual

La Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de 2004, estableció una serie de **derechos laborales** para que las mujeres que hayan sido víctimas de la violencia de género puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación. Con la ley de Garantía integral de libertad sexual de 2022 (ley de "solo sí es sí" para actos donde no hay relación de pareja pues si la hay es violencia de género) se han equiparado a las víctimas de violencia de género las trabajadoras víctimas de violencia sexual con los mismos derechos laborales.

Los derechos son:

a) La reordenación de su **tiempo de trabajo** conforme a sus necesidades.

b) **Reducción de la jornada** laboral y de su sueldo de forma proporcional.

c) Las **ausencias o faltas de puntualidad** se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud.

d) **Cambio de centro de trabajo** con reserva de puesto durante los primeros 12 meses. A la finalización, la trabajadora tiene la opción de volver a su antiguo puesto o extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado.

e) **Movilidad geográfica**, si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.

f) **Suspensión del contrato** con reserva del puesto de trabajo, con derecho a cobrar el desempleo durante 6 meses, ampliable a 18 meses por resolución judicial.

g) **Extinción** del contrato con derecho a cobrar el desempleo, por voluntad de la trabajadora. Aquí no tendría la indemnización como a los 12 meses del traslado.

1º) Investiga cuántas llamadas telefónicas se produjo en el 016 el año pasado, y qué perfil tenía la persona llamante en cuanto a alguna de estas variables: estado civil, número de hijos, edad, duración de la relación con el agresor, situación laboral y nacionalidad de la víctima y del agresor. ¿Qué conclusiones sacas?

2º) ¿Y los hombres maltratados? Investiga qué publicaciones existen sobre estadísticas de hombres que puedan ser maltratados dentro de la violencia doméstica y qué perfil encuentras. ¿Qué conclusiones sacas?

Puedes consultar en el Observatorio Estatal contra la violencia de género y doméstica en: https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Datos-estadisticos/

En él podrás encontrar el informe resumen de "La violencia de género en 10 indicadores" así como estadísticas sobre violencia doméstica.

El ejercicio del derecho de huelga en las empresas

"Panrico ofrece reducir los despidos previstos a cambio de echar al comité"

Los huelguistas de Santa Perpètua (Barcelona) tachan de "chantaje" la oferta de la empresa

Bomba en el conflicto de Panrico. Parecía que las aguas comenzaban a calmarse: una sentencia desfavorable a los trabajadores, una oferta de rebaja de despidos por parte de la dirección y pendiente de la votación para desconvocar la huelga. Ayer sin embargo, la dirección de Panrico hizo una oferta inesperada: reducir un 40% los despidos previstos este año en la planta barcelonesa de Santa Perpètua (de 133 a 80, es decir, 53 menos), pero a cambio de echar a todo el comité de empresa y decidir individualmente los despidos restantes comenzando por quienes se han significado durante los 7 meses de huelga. Además, la empresa vetará salidas voluntarias, explicaron los presentes en la reunión.

El presidente del comité de empresa, Ginés Salmerón (CCOO), que desde que conoció la sentencia el pasado lunes se había mostrado partidario de desconvocar las protestas, montó en cólera y advirtió que el nuevo escenario puede endurecer la huelga.

El lunes se conoció la sentencia de la Audiencia Nacional que avalaba la mayoría de los despidos de Panrico pese a que los consideraba "no ajustados a derecho". Solo prohibió los previstos para 2015 y 2016 (156 de 745). El fallo fue un mazazo para los trabajadores de la planta de Panrico en Santa Perpètua, en huelga desde hace 7 meses y donde recaen 154 despedidos en total (133 este año).

Con este telón de fondo, todo hacía prever que el paro se podría desconvocar el próximo sábado, cuando está prevista una asamblea. Pero este movimiento de la dirección ha cambiado el escenario. Bea Arenas, del comité de empresa tacha el ofrecimiento de "chantaje" y de "ataque directo e insólito a los representantes de los trabajadores".

La empresa respondió. Aseguró en un comunicado que quiere participar de la designación de la plantilla restante más idónea para obtener los criterios de eficiencia del plan industrial, que "necesita a los mejores profesionales", y advirtió que si se mantiene el paro, reclamará por "huelga abusiva".

Mientras, el consejero de Empresa y Empleo de la Generalitat, Felip Puig, llamaba a la responsabilidad: "Creo que el tiempo nos está dando la razón, ya que dijimos que las sentencias judiciales, por una parte y por otra, no arreglarían el problema".

Aparentemente ajeno a la reunión de la mañana, Puig destacaba la voluntad de Panrico de retomar las negociaciones: "La empresa está diciendo que no exigirá el 100% el cumplimiento de la sentencia y esto es positivo. Esperamos que los trabajadores vean, después de esta sentencia que no es favorable para ellos, que la empresa está haciendo un gesto de buena voluntad".

FUENTE: El País. 23-5-14. Extracto de la noticia de Clara Blanchar.

a) ¿En qué momento se encontraba el conflicto en Panrico antes de hacer la dirección la nueva propuesta? b) ¿En qué consistía ésta? c) ¿Cómo lo califican desde el comité de empresa? d) ¿Qué respondió la empresa en un comunicado sobre la designación de la plantilla y si sigue la huelga? e) Explica tu opinión sobre si la dirección de Panrico puede tener capacidad para designar a todos los trabajadores despedidos y si se está vulnerando la libertad sindical y el derecho de huelga.

CINE

El mejor verano de mi vida (2018)

Director Nick Francis. País: España
Duración: 90 min

Reparto Leo Harlem, Alejandro Serrano, Toni Acosta, Maggie Civantos, Jordi Sánchez, Isabel Ordaz, Stephanie Gil, Salva Reina, Gracia Olayo, Berto Romero, Antonio Dechent, Arturo Valls, Silvia Abril, Mariam Hernández, Ricardo Castella, Nathalie Seseña, Fabia Castro, Yaiza Guimare

Género Comedia | Remake

Sinopsis Curro es un fantasioso vendedor de robots de cocina que sueña con un trabajo en el mundo financiero. En plena crisis de pareja, y con fuertes deudas, hace una promesa que no puede cumplir: si su hijo Nico, de 9 años, saca todo sobresalientes, le llevará a unas vacaciones de verano inolvidables. El niño lo consigue y padre e hijo emprenden un viaje que les llevará a conocer gente y vivir *situaciones que jamás hubiesen imaginado.*

CUESTIONES SOBRE LA PELÍCULA:

a) ¿Qué tipo de relación laboral tiene el protagonista de la película con su primera empresa empresa? (ver minutos 1:50 a 2:18)

¿Y con la segunda? (ver minutos 3:20 a 3:53; 8:15 a 9:24 y 1:15:27 a 1:21:30)

b) ¿Qué tipo de relación laboral tiene ella con la empresa del textil? (ver minutos 1:50 a 2:18)

c) ¿Qué tipo de conflicto colectivo se muestra en la película?

¿Cuáles son las partes que intervienen en el conflicto? (Ver minutos 11:24 a 11:38)

¿Cómo lo resuelven finalmente? (ver minutos 1:13:00 a 1:13:25. y 1:16:20 1:21:55)

d) ¿Cómo crees que afecta la externalización de un proceso productivo al tejido empresarial de un sector y al número de contratos y calidad de la relación laboral? (respuesta libre)

AQUÍ HAY TRABAJO

Aquí Hay Trabajo es un espacio de RTVE en La 2 que se emite de lunes a viernes a las 9:30h. Resume la actualidad del mundo laboral, con información sobre su situación, sobre becas y cursos de formación. Todo apoyado con invitados especialistas. Además, el programa muestra ofertas de empleo a las que pueden acceder los televidentes.

En su web puedes encontrar vídeos explicativos sobre conceptos laborales, de los cuales hemos seleccionados los más acordes a esta unidad didáctica sobre El Derecho del Trabajo.

7 diferencias entre contrato laboral y otro mercantil. 2:20

Haz una lista con las 7 diferencias que se comentan en el vídeo entre el contrato laboral y el mercantil. ¿Qué características destacarías como más importantes a la hora de detectar pronto si estamos ante un contrato laboral o mercantil?

Link: https://acortar.link/W8vXsM

Qué es y para qué sirve un plan de igualdad. 2:40

¿Crees que los planes de igualdad se aplican correctamente en empresas de tu sector profesional? ¿Qué medidas aplicarías para que hubiera un mayor calado en la empresa sobre la importancia de la implantación de medidas de igualdad?

Link: https://acortar.link/brRagF

9 razones para conocer tu convenio colectivo sí o sí. 2:35

De las razones que se enumeran por las que debemos conocer el convenio colectivo que nos afecte, ¿cuál destacarías? ¿Cuál crees que es el principal motivo del "desconocimiento de los trabajadores" sobre su convenio. ¿Conoces a algún caso? ¿Le has convencido para que lo lea? ¿Cómo?

Link: https://acortar.link/cySEIT

10 dudas frecuentes ante una huelga general. 2:44

¿Qué colectivo de los que pueden secundar una huelga cuál te ha sorprendido su presencia o ausencia? Si pertenecieras a una empresa de servicio público, ¿Cómo publicarías la convocatoria de huelga para llegar al máximo posible de usuarios?

Link: https://acortar.link/UWLazc

¿Nos pueden vigilar con cámaras a los empleados? 2:02

¿Puede poner la empresa cámaras para vigilar el cumplimiento de nuestras tareas? ¿Pueden colocarse en todos los lugares? ¿Pueden disponer de grabación de audio? ¿Y pueden hacernos una "cámara oculta? ¿Cuánto tiempo se debe guardar la empresa el registro?

Link: https://acortar.link/eGtcJk

Las 6 ventajas principales del convenio colectivo. 2:37

Cuando vas a firmar un contrato, ¿buscas antes el convenio colectivo de la empresa para ver las condiciones de partida del contrato? Si la empresa en la que entras a trabajar no tiene convenio colectivo a aplicar, ¿se deberían haber detallado todas las condiciones laborales en el contrato?

Link: https://acortar.link/PmyceP

Registro horario diario obligatorio. 2:06

¿Es obligatorio para todas las empresas hacer un "registro" horario diario? Si tu empresa no lo realizara ¿cómo se consideraría que es tu jornada? En el caso de los teletrabajadores, ¿tienen la obligación de fichar también al igual que los trabajadores presenciales?

Link: https://acortar.link/oUAJvv

La importancia del convenio colectivo. 2:08

¿Qué indica el vídeo sobre qué materias regula el convenio colectivo? ¿El convenio mejora al Estatuto de los trabajadores o es al revés? ¿El convenio regula aspectos salariales? ¿Y de la conciliación familiar y laboral? Entra en tu convenio y échale un vistazo a las sanciones que establece.

Link: https://acortar.link/ZV2XJR

Vacaciones en situaciones laborales especiales. 2:18

¿Se puede renunciar a las vacaciones? Estando de baja, ¿tengo derecho a disfrutar de vacaciones? ¿Y si coinciden con un permiso de nacimiento de hijo? En el caso de haber sido despedido, ¿cuándo disfruto las vacaciones que me pudieran quedar?

Link: https://acortar.link/mjNVZz

No nos pueden despedir por hacer huelga. 1:46

¿Por qué no pueden despedirte por hacer huelga? En caso de que te despidieran, ¿cómo lo calificaría el juez? ¿Hay que indicar al empresario nuestra intención de hacer huelga? ¿Qué NO se percibe durante el período de huelga? ¿Qué derecho se mantiene al estar de huelga?

Link: https://acortar.link/hofpFG

Guía práctica para pedir tus vacaciones. 2:44

¿Suelen cumplir las empresas lo establecido en cuanto a la planificación de las vacaciones? Si no lo cumplen, ¿se puede reclamar? ¿Dónde? Busca el trámite a seguir para la reclamación. Si te pasara a ti, ¿acudirías a la justicia a reclamar? ¿Hay que hacer una conciliación previa?

Link: https://acortar.link/1VNVTf

Las funciones del comité de empresa. 2:14

¿Qué 3 funciones indica el vídeo que tiene el comité de empresa o los representantes de los trabajadores? ¿Cuándo hay comité de empresa? ¿Y representantes de los trabajadores? ¿Pueden estar presentes en la firma del finiquito de los trabajadores de la empresa?

Link: https://acortar.link/zXi5lX

Unidad 7

El contrato de trabajo: tipos, modificación, suspensión y extinción

RESULTADO DE APRENDIZAJE 3.
Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
1. El contrato de trabajo	CE 3.b) Se han comparado las principales modalidades de contratación, localizando los diferentes modelos en las fuentes oficiales.	Ejercicios 1º a 15º Repasa conceptos Noticias de prensa Biografía laboral Aquí hay trabajo
2. Modalidades de contratos		
3. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo	CE 3.c) Se han identificado las características definitorias de los nuevos entornos de organización del trabajo y los derechos que conlleva.	Ejercicio 16º Noticias de prensa Repasa conceptos Biografía laboral Aquí hay trabajo
4. Modificación del contrato	CE 3.e) Se han identificado los recursos laborales existentes ante las diferentes vicisitudes que se pueden dar en la relación laboral.	Ejercicio 17º a 36º Repasa conceptos Noticias de prensa Biografía laboral Aquí hay trabajo
5. La suspensión del contrato		
6. La extinción del contrato		

Ejemplo 1

Indica si las siguientes personas pueden celebrar un contrato de trabajo:

a) Un joven de 16 años que va a trabajar en un comercio durante el verano.

b) Dos jóvenes de 17 años que acaban de casarse.

c) Una mujer húngara que acaba de llegar a España.

d) Una joven de 15 años que va a ser contratada en una tienda de calzado.

Solución:

a) Sí, pero requiere permiso de sus padres o tutores legales.

b) Sí, pues se trata de menores de 18 años emancipados.

c) Sí, pues se trata de una ciudadana de la UE que no necesita permiso de trabajo.

d) No, pues es menor de 16 años y no se trata de espectáculos públicos.

BUSCA EN LA WEB

Modelos oficiales de contratos de trabajo

https://acortar.link/DGvnTz

1. El contrato de trabajo

*Es el **acuerdo entre el trabajador y el empresario** por el cual el trabajador se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena a cambio de una retribución.*

1.1. Requisitos del trabajador para firmar un contrato

Para que el trabajador pueda celebrar válidamente un contrato debe cumplir los siguientes requisitos:

Requisito de edad:

- Ser **mayor de 18 años o menor de 18 años legalmente emancipado**. Se consideran que están legalmente emancipados aquellos que lo sean por matrimonio, por concesión judicial o por concesión de los padres.
- Los **mayores de 16 años** podrán celebrar un contrato con la autorización de los padres o tutores, siempre que no sea un trabajo nocturno, peligroso o insalubre.
- Los **menores de 16 años** no pueden celebrar contratos de trabajo excepto para espectáculos públicos, siempre que cuenten con autorización de los padres o tutores y de la Administración Laboral, y no perjudique su salud o su formación profesional.

Requisito de nacionalidad:

- Los ciudadanos de la **Unión Europea** pueden contratar sin un permiso de trabajo.
- Los ciudadanos **extracomunitarios** deberán obtener **permiso de trabajo** y de **residencia** para poder ser contratados.

1.2. La forma y duración del contrato

El contrato de trabajo puede ser por **escrito o de forma verbal** en algunos casos como los contratos indefinidos o el contrato temporal por circunstancias de la producción que sea inferior a 4 semanas a tiempo completo. Consulta los **modelos oficiales** en el link lateral.

Los contratos de trabajo pueden ser **indefinidos o bien temporales**. Se **presumirá** que es por tiempo **indefinido y a tiempo completo**, salvo que se pruebe lo contrario, en los siguientes casos:

- Cuando fuese obligado realizarlo **por escrito** y se realizase de palabra.
- Cuando no hubiese sido dado de **alta en la seguridad social** una vez que haya transcurrido la duración fijada para el periodo de prueba.
- Cuando se realice **en fraude de ley**, o sea, cuando si bien formalmente todo es legal, en el fondo se persigue esquivar la ley.

Un trabajador que tiene una serie de **contratos temporales seguidos** pero que realmente esta cubriendo un **puesto de trabajo fijo** en la empresa sería el caso más típico de fraude de ley. Veremos más adelante que los contratos temporales tienen un máximo de duración para evitar estas situaciones

1.3. El contenido del contrato

Contenido mínimo que debe figurar en el contrato	
Datos identificativos	Condiciones laborales
• El **lugar** y la **fecha** donde se realiza el contrato. • La **identificación** de las partes. • Nombre del puesto de trabajo y **categoría profesional**. • **Lugar** donde se realizará el **trabajo**. • **Convenio colectivo** que regula este contrato.	• **Jornada y horario** de trabajo. • **Duración**: fecha de comienzo y finalización. • **Retribución**: salario base y demás complementos. • Duración de las **vacaciones anuales**. • Plazo de **preaviso** para rescindir el contrato. • **Periodo de prueba** (suele pactarse). • Posibilidad de realizar **horas extras**.

Es habitual que el contrato **no indique nada de algunas condiciones laborales** sobre jornada, retribución, duración de las vacaciones, plazo de preaviso o periodo de prueba, indicando la frase "**según convenio**", por lo que habrá que acudir al mismo.

Ejercicios

1º) Juan Antonio acaba de firmar su primer contrato de trabajo. Una vez en su casa comienza a leerlo y se da cuenta que realmente no pone la jornada y el horario que va a realizar, el lugar donde tiene que acudir a trabajar, cuánto va a cobrar ni cuántos días tiene de vacaciones, sino que en casi todos los casos indica "según convenio", salvo el lugar de trabajo que no pone nada.

a) ¿Puede indicar que tanto la jornada como el horario pueden ser según convenio?

b) ¿Debe señalar el contrato el lugar de trabajo?

c) ¿Puede señalar el contrato que la retribución y las vacaciones serán según convenio?

2º) Cuatro amigos se preguntan cuándo podrán comenzar a trabajar. Luis tiene 15 años y quiere trabajar en una ferretería. Manuel tiene 17 años y es de nacionalidad polaca. Dennis tiene 16 años y es ucraniano. Por último, Fernando tiene 17 años y está recién casado.

a) ¿Puede Luis trabajar en la ferretería? ¿Por qué?

b) ¿Necesitan Manuel y Dennis algún permiso de trabajo por ser extranjeros?

c) ¿Requiere Fernando autorización de sus padres para poder trabajar? ¿Por qué?

3º) En los talleres Rodríguez dedicados a la elaboración de distintas telas trabajan personas con contrato y otras sin contrato, pues es la forma habitual de trabajar de la empresa. A Inés, le han dicho que el contrato de palabra vale igualmente, a José le prometieron que cuando pasase el periodo de prueba le harían un contrato temporal de 2 meses pero de eso hace ya 1 año, y Rosa lleva 15 contratos temporales seguidos en los últimos 10 años.

a) ¿Cómo se presume que es el contrato de Inés salvo se demuestre lo contrario?

b) Si llegase un Inspector de Trabajo al taller, ¿cómo se presumiría el contrato de José?

c) ¿Cómo consideraría el Inspector el contrato de Rosa? ¿Por qué?

1.4. El periodo de prueba

Es un periodo de tiempo que pueden pactar el empresario y el trabajador para que ambas partes **comprueben si es conveniente** la contratación.

Pacto

- Para que exista periodo de prueba éste debe ser **pactado en el contrato**, por lo que debe figurar antes de empezar a trabajar. No se realiza el periodo de prueba y después se firma el contrato, sino que el periodo de prueba ya está dentro del contrato.
- **No se puede pactar** si el trabajador ya ha sido contratado antes por la empresa con otro contrato.

Duración

- La duración suele venir reflejada en el **convenio colectivo** según el grupo profesional.
- Si es un contrato **para la obtención de la práctica profesional** la duración es de 1 mes.
- Si el contrato **es temporal** de circunstancias de la producción y sustitución, cuya **duración es inferior a 6 meses**, el periodo máximo de prueba será de 1 mes.
- Se puede pactar en el contrato que **no cuente el tiempo** de baja laboral o por nacimiento de hijo o hija.

Derechos

- El trabajador tiene los **mismos derechos** que cualquier otro trabajador de la plantilla.
- **Cualquiera de las partes** puede dar por finalizado el contrato durante el periodo de prueba **sin necesidad de preaviso y sin alegar motivo alguno.** Si se tratase de **una trabajadora embarazada**, el empresario deberá demostrar que su decisión no estaba relacionada con la situación de embarazo.
- En este caso, el empresario debe abonarle al trabajador el salario por los días de trabajo realizado, pero **no indemnización por despido.**

Ejemplo 2

Sonia va a comenzar a trabajar en un restaurante durante la temporada de verano en la localidad donde vive. La empresa le dice que primero tiene que pasar el periodo de prueba de 15 días y que luego le harán el contrato para todo el verano. ¿Es correcta la actuación de la empresa?

Solución: No es correcta, pues el periodo de prueba ya va incluido dentro del contrato. Primero se firma el contrato y se pacta en el mismo que habrá un periodo de prueba, no va primero el periodo de prueba y después el contrato.

Ejercicios

4º) Ana y Amancio acaban de comenzar a trabajar y se preguntan cuánto durará su periodo de prueba y si les pagarán algo si los despiden durante el periodo de prueba. Ana tiene un contrato temporal de 3 meses y Amancio tiene un contrato para la obtención de la práctica profesional al haber estudiado un grado superior de FP.

a) ¿Cuál es la duración del periodo de prueba de Ana?

b) ¿Y la duración del periodo de prueba de Amancio?

c) ¿Qué indemnización cobrarían si los despiden durante el periodo de prueba?

5º) Vanesa va a comenzar a trabajar en una empresa de renting como comercial. La empresa le dice que el contrato está en trámites en la gestoría y llegará en 3-4 días pero que comience a trabajar mañana mismo, y que hay un periodo de prueba de 1 mes durante el cual ganará el 90% al estar de prueba.

a) ¿Es correcta la actuación de la empresa respecto a cuándo establece el periodo de prueba?

b) ¿Puede Vanesa ganar menos durante el primer mes por estar de prueba? ¿Por qué?

c) ¿Debe preavisar la empresa si quiere despedirla en el periodo de prueba? ¿Qué motivos debe alegar?

2. Modalidades de contratos

La **estructura básica** de las modalidades de contratos laborales viene sintetizada en la siguiente tabla:

CONTRATOS FORMATIVOS	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL
CONTRATOS TEMPORALES	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN SUSTITUCIÓN
CONTRATOS INDEFINIDOS	INDEFINIDO ORDINARIO FIJO-DISCONTINUO
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	A TIEMPO PARCIAL COMÚN RELEVO

2.1. Contratos formativos

*Son aquellos contratos donde además de prestar un servicio a cambio de una retribución, se da **un componente formativo** que mejora la competencia profesional del trabajador contratado.*

A) Contrato de formación en alternancia

*Es aquel contrato donde se **alterna** la **actividad laboral retribuida** con **formación**, que puede ser tanto **universitaria** o de **FP** (ciclos FP o cursos de FP para el empleo).*

Requisitos

- **No título**: debe carecer de título universitario o de FP, ya que está alternando los estudios con este contrato de trabajo. Si tiene título es contrato para la obtención de la práctica profesional.
- **No puede haber trabajado antes** en ese puesto en la misma empresa más de 6 meses.

Duración

- **Mínima de 3 meses y máxima de 2 años**.
- Si es inferior a 2 años **se puede prorrogar**, siempre que no haya obtenido el título asociado al contrato.
- Puede ser **a tiempo parcial**. No podrán realizar horas extras salvo fuerza mayor ni horas complementarias.
- **No** hay **periodo de prueba** en estos contratos.

Periodo de formación

- El **primer año** como máximo el 65 % del tiempo se dedica a trabajo efectivo y como mínimo el 35 % a formación, y el **segundo año** el 85% a trabajo y el 15% a formación como mínimo.
- ¿**Cuándo** debe realizarse la formación? Se pactará entre la empresa y el trabajador cuándo se realiza la formación, pudiendo concentrarse en determinados periodos de tiempo.

Retribución

- Si no se fija en el **convenio**, **no podrá ser inferior** al **60% y 75% del salario de su grupo profesional**, y se reducirá en función del trabajo efectivo.
- El resultado de aplicar el 60% o el 75% no podrá ser **inferior al SMI**.

Ejemplo 3

Ejemplo de cálculo con SMI de 2025:

- Si el salario de su categoría es 1.600€, el 1º año sería el 60%= 960€, y el 2º año sería el 75%= 1.200€.
- Como 960€ es inferior al SMI de 1.184€ el 1ºaño se toma 1.184€, y el 2º se mantiene los 1.200€.
- Aplicamos el % de la jornada trabajada: El 1º año 65% de 1.184€= 769,60€ brutos, y el 2º año el 85% de 1.200€= 1.020€ brutos.

B) Contrato para la obtención de la práctica profesional

*Es el contrato cuyo objetivo es realizar un **trabajo retribuido** que **facilite la práctica profesional** de una titulación de FP o universitaria, o bien de un certificado de profesionalidad de la FP para el empleo, o también enseñanzas artísticas o deportivas.*

Requisitos

- Poseer un **título de FP o universidad**, o certificado de profesionalidad.
- Realizar el contrato en los **3 años siguientes** de terminar los estudios.
- No se puede realizar con quien haya realizado **este contrato por 1 año por la misma titulación** con la misma o distinta empresa.
- Tampoco se puede realizar con quien **haya sido contratado** en la misma empresa durante más de **3 meses**.
- Atención: no confundir las prácticas de FP o universitarias dentro de los estudios como una asignatura con este contrato laboral una vez se tiene el título.

Duración

- Mínimo de **6 meses** y máximo de **1 año**.
- La situación de baja laboral, nacimiento de hijo o hija, riesgo durante embarazo o lactancia, o víctima de violencia de género, **interrumpen la duración**.
- **El periodo de prueba es de 1 mes** para todos estos contratos.

Retribución

- La pactada en **convenio** para estos contratos, **y en su defecto** la del **grupo profesional** al que pertenezca.
- El límite que pueda fijar el convenio es el salario mínimo del contrato para la formación en alternancia (el 60% del salario del grupo profesional y SMI).

Ejercicios

6º) Vicente tiene 20 años y dejó de estudiar tras terminar la ESO. Como no tiene ningún tipo de formación una tienda de electricidad quisiera contratarlo con algún contrato donde además de trabajar puede realizar algún curso de formación.

a) ¿Cuál es el tipo de contrato que se le podría hacer?

b) ¿Qué requisitos debe cumplir de titulación para ese contrato?

c) Si hubiera trabajado antes en esa empresa 8 meses, ¿se le podría realizar ese contrato?

d) Si va a realizar un curso de un FP empleo de nivel 2, ¿cumple el requisito de edad?

e) ¿Cuál sería la duración mínima y la máxima de su contrato?

f) Si el salario de su categoría profesional del convenio es de 1.650€, ¿cuánto ganará como mínimo si el convenio no indica nada del salario para estos contratos?

Ejercicios

7º) Eduardo, de 45 años, ha finalizado recientemente el ciclo superior de Diseño y Producción Editorial realizando las prácticas de FCT en una empresa de artes gráficas. Finalizadas las prácticas de FCT, la empresa lo quiere contratar para la obtención de la práctica profesional, pero no sabe si puede por si Eduardo no cumpliese algún requisito.

a) ¿Cumple Eduardo los requisitos del contrato para la obtención de la práctica profesional?

b) ¿Cuánto dura su periodo de prueba?

c) Si estuviera de baja 2 meses, ¿qué sucede con la duración de su contrato?

8º) Nieves, de 24 años, ha finalizado el ciclo de Secretariado hace 2 años y va a ser contratada por un contrato para la obtención de la práctica profesional. Al no haber trabajado antes de secretaria, la empresa le informa que su contrato tendrá una remuneración menor, en lugar de 1.500€ de esa categoría, pues va a poner en práctica sus estudios de Secretariado.

a) ¿Cumple con los requisitos para que le hagan un contrato para la obtención de la práctica profesional?

b) Si el contrato inicial es de 6 meses, ¿cuál es el máximo de tiempo que podrá estar contratada en este contrato?

c) ¿Puede ganar menos de su categoría profesional?

2.2. Contratos temporales

A) Circunstancias de la producción

Ejemplo 4

Indica qué contrato se realizaría en cada uno de los siguientes casos y por qué motivo:

a) Una empresa ha recibido unos pedidos muy superiores a los propios de de julio y agosto, y con la plantilla actual no puede hacerles frente.

b) Una residencia necesita sustituir dos trabajadoras, una va a comenzar el permiso de 16 semanas por nacimiento de hijo o hija, la otra estará 3 semanas de baja por accidente.

c) Durante la campaña de Navidad, una perfumería va a contratar a una dependienta más para atender al público.

d) Es preciso sustituir a Fran en su mes de vacaciones.

Solución:

a) Circunstancias de la producción, por un incremento imprevisible.

b) Sustitución. Mientras dure la sustitución, si bien se permite comenzar 15 días antes para formarse.

c) Circunstancias de la producción, por un incremento previsible en campaña de Navidad.

d) Circunstancias de la producción, por vacaciones.

Objeto y duración

Podrán realizarse estos contratos por 3 motivos:

- Un **incremento ocasional e IMPREVISIBLE** que genere un **desajuste temporal** entre el **empleo** estable disponible y el que se necesita. Su **duración es máxima de 6 meses**, pudiendo ampliar el convenio hasta un año. Si es inferior a 6 meses podrá tener una prórroga hasta la duración máxima.
- Un **incremento ocasional y PREVISIBLE**, que tenga una duración reducida y delimitada. Pueden haber varios contratos con el **máximo de 90 días al año**, si bien estos contratos no serán continuos.
- Este contrato temporal también se usará para sustituir a trabajadores por las **vacaciones**, siendo su duración el de las vacaciones.

Indemnización y recargo

- Tiene **una indemnización** de **12 días por año** trabajado.
- Los **contratos inferiores a 30 días tienen un recargo** para las empresas en la cotización a la seguridad social que para 2025 es de **32,60€** por contrato.

B) Sustitución de una persona trabajadora

Objeto

- **Sustituir** a otro trabajador que **tiene reservado el puesto de trabajo** por baja laboral, nacimiento de hijo o hija, etc.
- Para **completar la jornada reducida** de un trabajador.
- Mientras dure el proceso de **selección de una vacante**.

Duración e indemnización

- **Por sustitución:** hasta que **se reincorpore** el otro trabajador, y siempre mientras que éste tenga reservado su puesto. En caso de que el trabajador sustituido no se reincorpore, el sustituto no tiene derecho a consolidar su puesto. Se permite que el sustituto **comience 15 días antes** para formarse en el puesto.
- Por **selección de vacante**: mientras se realice el proceso de selección con un **máximo de 3 meses**, salvo en administraciones públicas.
- **No tiene indemnización** por finalización de contrato.

C) Encadenamiento de contratos temporales

Cuando un trabajador realiza un **encadenamiento de distintos contratos por circunstancias de la producción,** llega un momento en el que adquiere la **condición de fijo en la empresa**.

Para ello deben ser contratados, de forma continua o discontinua, **durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses**. Los contratos de sustitución no cuentan para dicho cálculo.

Ejercicios

9º) Una empresa tiene muchos más pedidos de septiembre a octubre por lo que va a necesitar contratar a alguien más durante esos 2 meses. Su salario será de 25€/día.

a) ¿Qué contrato realizará la empresa? ¿Por qué?

b) ¿Supera la duración máxima?

c) ¿Qué indemnización cobrará en € al finalizar?

10º) Un hospital privado tiene que sustituir a dos personas por distintos motivos. Por un lado una enfermera acaba de tener un hijo y tendrá el permiso por nacimiento de hijo o hija de 16 semanas; por otro, un administrativo está de baja por enfermedad y se prevé que será larga.

a) ¿Qué contrato se realizará con los trabajadores que sustituyen a la enfermera y al administrativo? ¿Por qué?

b) ¿Cuál es la duración del contrato que sustituye al administrativo?

c) ¿Qué indemnización tienen los sustitutos al finalizar?

11º) Vicky lleva una serie de contratos temporales encadenados en los 2 últimos años: el primer contrato fue por circunstancias de la producción de 6 meses, el segundo sustitución de 6 meses, el tercero por circunstancias de la producción por 6 meses, y el cuarto por circunstancias de la producción por 6 meses. Vicky se pregunta si en el fondo no será una trabajadora indefinida de la empresa.

a) ¿Puede reclamar Vicky su condición de fija? ¿Por qué?

b) ¿Hay algún contrato que no se tenga en cuenta para el cálculo?

c) Como empezó a trabajar hace 24 meses, ¿puede ser contratada por circunstancias de la producción de nuevo por la misma empresa? ¿Por qué?

2.3. Contrato indefinido

A) Contrato fijo-discontinuo

*Se trata de un contrato que **alterna periodos de trabajo y de no trabajo**, considerando que el trabajador está indefinido.*

Causas

Los 2 motivos o trabajos principales para celebrar este contrato son:

- **Trabajos estacionales o de temporada**, como por ejemplo los trabajos agrícolas de temporada. Existe la **obligación de llamamiento** por el empresario cuando se reanuda la actividad, y si no fuese llamado se entiende que ha sido despedido. Puede ser llamamiento por escrito o por otro medio que deje constancia, como por ejemplo por mail o whatsapp, indicando la fecha de incorporación.
- Trabajos que **no son estacionales pero que son intermitentes** con períodos de ejecución ciertos (por ejemplo una profesora contratada de septiembre a junio todos los años, es intermitente y tiene un periodo cierto de trabajo).
- Hay que tener en cuenta que el tiempo entre un llamamiento y otro computa como **antigüedad**.
- También puede usarse para prestar servicios en la ejecución de contratas y por las ETTs con los trabajadores cedidos.

Ejercicios

12º) Vicent es un temporero de la naranja de Valencia. Todos los años, más o menos por las mismas fechas, va a la huerta de un amigo suyo a recogerla. Él presume que tiene hasta contrato temporal de trabajo. Por otro lado, su hermana Merche trabaja en una horchatería desde el 1 de julio al 27 de septiembre y le hacen un contrato temporal cada año por la campaña de verano.

a) ¿Qué contrato tiene realmente Vicent? ¿Por qué?

b) ¿Qué contrato temporal crees que está firmando Merche todos los años?

c) ¿Crees que Merche tiene realmente otro contrato? ¿Cuál?

B) Contrato indefinido ordinario

Es el contrato indefinido que puede realizar **cualquier empresa con cualquier tipo de trabajador**, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

Existen unas **bonificaciones a las empresas por la contratación indefinida**, las cuales consisten en una bonificación a la cuota empresarial a la Seguridad Social. Así, por ejemplo por contratar una persona con discapacidad de forma indefinida la bonificación puede ser entre 4.500€ y 6.300€ al año.

Ejemplo 5

Juan Ignacio ha sido contratado indefinido a tiempo parcial por 20 horas a la semana, 4 horas de lunes a viernes, siendo el 50% de la jornada. En el contrato firmó realizar las horas complementarias que requiera la empresa. a) ¿Puede la empresa obligarle a acudir un sábado de 9 a 14h? b) ¿Cuántas horas complementarias voluntarias podría realizar? **Solución**:

a) Sí, pues las horas han sido pactadas en el contrato y su jornada no es inferior a 10 horas a la semana. El horario que se amplía (5 horas) no supera el máximo del 30% de las 20 horas a la semana (30% de 20 horas son 6 horas).

b) Las horas complementarias voluntarias serían hasta un 15% de 20 horas= 3 horas a la semana. Al ser indefinido puede hacerlas.

Ejercicios

13º) Neus va a trabajar a tiempo parcial en una academia como profesora de inglés mientras continúa estudiando. Su jornada será de 4 horas al día y 20 horas a la semana, de lunes a viernes. En el contrato pactó realizar las horas complementarias establecidas por la ley.

a) ¿Cumple Neus la jornada mínima para poder realizar horas complementarias pactadas? ¿Por qué?

b) ¿Con qué antelación mínima habría que avisarle?

c) ¿Cuántas horas complementarias exactas puede llegar a hacer a la semana?

2.4. Contratos a tiempo parcial

A) Contrato a tiempo parcial común

*Tiene por objeto realizar una prestación en **un número de horas** al día, a la semana, al mes o al año **inferior** a las que realiza un trabajador comparable del convenio **a tiempo completo**.*

- El contrato a tiempo parcial común **puede ser indefinido o temporal,** ya que lo que mide el tiempo parcial es que la jornada al día, a la semana, etc., es menor que a tiempo completo, por lo que puede estar fijo en la empresa o temporal, pero a tiempo parcial.
- La jornada del trabajador a tiempo parcial **se registrará día a día y se sumará mensualmente**, entregando **copia al trabajador** junto al recibo de salarios.
- **No** se pueden realizar **horas extraordinarias** salvo fuerza mayor, pero **sí** horas **complementarias**.

Características horas complementarias

- Deben **pactarse por escrito** en el contrato, o bien después por escrito.
- Solo las pueden pactar los **trabajadores cuya jornada anual no sea inferior a 10 horas a la semana**, pudiendo realizarlas tanto los **indefinidos como los temporales**.
- Las horas pactadas no serán superiores al **30% de la jornada** contratada, salvo convenio llegue hasta el 60%.
- Además, de forma añadida a las pactadas, las empresas podrán ofrecer a los indefinidos **horas complementarias voluntarias hasta un 15%** de la jornada, salvo convenio llegue hasta el 30%.
- El **preaviso del día y la hora** al trabajador será con una antelación mínima de **3 días**, salvo convenio ponga uno inferior.
- **Se pagan** como horas ordinarias (normales) y cotizan.

B) Contrato de relevo y de jubilación parcial

Objeto

- Se contrata a un trabajador para **darle el relevo a otro que se va a jubilar a tiempo parcial**, para así completar la jornada que éste deja de realizar. Supone **dos cambios**: un **contrato de jubilación parcial más un contrato de relevo.**
  - »Por un lado, un **trabajador a tiempo completo** que puede acceder a la pensión de jubilación se convierte en un contrato a tiempo parcial, y pasa a cobrar una jubilación a tiempo parcial por la jornada reducida. Su contrato pasa a llamarse de **jubilación parcial**. Debe tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa.
  - »Por otro lado, se contrata a un **nuevo trabajador** con un contrato a tiempo parcial por la jornada que reduce el trabajador que se jubila, aunque puede ser a jornada completa. Con este trabajador se firma un **contrato de relevo**.

Jornada y duración

- El trabajador que se jubila **reduce su jornada entre un 25% y un 50%**, y su salario también se reduce en la misma proporción. Pero si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo, la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta **el 75%**.
- La **duración del contrato** es hasta que el trabajador relevado **se jubile totalmente**, si bien puede ser indefinido.

Indemnización

- Al finalizar el contrato de relevo, el trabajador recibe una indemnización de **12 días** por año (el convenio puede mejorar). Si se hace indefinido no la cobra.

Ejercicios

14º) Marisol tiene 63 años en 2023 y después de 40 años en la empresa decide jubilarse la mitad de la jornada e ir a trabajar la otra mitad. Le faltan 2 años para poder jubilarse totalmente. La empresa va a contratar en su lugar a María Luna, con un contrato temporal, pero no tienen todavía claro cuál será la jornada.

a) ¿Qué contratos se realizarán con Marisol y María Luna (fíjate en quien se jubila y quien no)?
b) ¿Cuál es la duración de este contrato de relevo?
c) ¿Qué opciones de jornada tiene la empresa para el contrato de relevo?
d) ¿Está dentro de los topes la jornada de trabajo que va a realizar Marisol?
e) ¿Qué indemnización recibirá María Luna cuando termine su contrato temporal?
f) ¿Qué debería hacer la empresa para no pagar esa indemnización?

2.5. Las empresas de trabajo temporal

Son empresas cuya actividad principal es contratar a trabajadores para **cederlos temporalmente a otras empresas llamadas empresas usuarias**, donde realmente se realiza la prestación de trabajo. Por lo tanto, se establece una **triple relación entre la ETT, la empresa usuaria (EU) y trabajador**.

Relación ETT-EU

- Se firma un contrato mercantil entre las dos empresas llamado **contrato de puesta a disposición**, por el cual la ETT le cede trabajadores temporales a la empresa usuaria y ésta le paga una cantidad a cambio.

Relación ETT-trabajador

- Se firma un **contrato de trabajo** por escrito, que puede ser temporal o **fijo discontinuo** para sucesivas cesiones a distintas empresas (no a la misma).
- La ETT es la responsable de **pagar los salarios y la seguridad social, así como la indemnización** por finalización del contrato de 12 días por año.
- La ETT debe dar formación en **materia de prevención de riesgos laborales** antes de comenzar a trabajar, realizar el reconocimiento médico y entregar los equipos de protección individual al trabajador.
- El trabajador tiene derecho a **cobrar la misma cantidad** que otro trabajador de la empresa usuaria según su convenio. El trabajador **no paga nada** a la ETT.

Relación EU-trabajador

- La empresa usuaria tiene la facultad de **dirección y control** sobre el trabajador, pero no puede sancionarle sino la ETT.
- Además, debe **informar sobre los riesgos** laborales concretos de su puesto de trabajo, y adoptar las medidas de prevención.

Ejercicios

15º) Esther acude a una ETT para realizar contratos breves en verano de cocinera. La llaman para para un contrato de un mes con las siguientes condiciones: 1) No va a tener vacaciones por lo tanto no las cobrará. 2) Debe ir a la empresa a firmar el contrato y traerlo a la ETT. 3) Respecto a los salarios se le aplicará el convenio de la ETT y no el de la empresa. 4) Al final del contrato hará un curso de prevención de riesgos en la ETT así como un reconocimiento médico.

a) ¿Debe firmar el contrato en la empresa y llevarlo a la ETT?
b) ¿Qué convenio se aplicará al trabajador? ¿Tiene derecho a las cobrar las vacaciones?
c) ¿Es correcto la realización del curso de prevención y el reconocimiento médico en la ETT?

6 CHEQUEOS A TU CONVENIO SOBRE LOS CONTRATOS

1º) El periodo de prueba establecido para los distintos grupos profesionales. ¿Cuál crees que te correspondería a ti según tu titulación de FP?

2º) Si mejora los porcentajes de retribución en alguno de los 2 años de duración del contrato de formación en alternancia.

3º) Si mejora los porcentajes de retribución en el año de duración del contrato para la obtención de la práctica profesional.

4º) Respecto al contrato por circunstancias de la producción:

» Si la duración del contrato si se amplia a 12 meses en un periodo de 18 meses.

» Si la indemnización es superior a la fijada por la ley de 12 días por año.

5º) Si regula el contrato a tiempo parcial, así como si aumenta el 30% de horas complementarias.

6º) Busca si para el contrato de relevo se establece una indemnización de mayor cuantía.

BUSCA EN LA WEB

En el Servicio Público de Empleo Estatal podrás encontrar todos **los modelos de contrato**: https://acortar.link/DGvnTz

Busca el contrato para la **obtención de la práctica profesional** y **rellénalo** con el supuesto de que has finalizado el ciclo de FP, serás contratado por 1 año, a tiempo parcial 30 horas a la semana, y el salario y las vacaciones según convenio. El resto de datos puedes inventarlos.

¿SABÍAS QUE...?

Ocho de cada diez empleados cree que lo ideal es combinar trabajo presencial con teletrabajo - 30/06/2020

https://acortar.link/kSjcUw

Si algo ha venido para quedarse es la mayor presencia del teletrabajo por sus ventajas para empresas y trabajadores.

Ejercicios

16º) A Isabel le acaban de comunicar que debe realizar teletrabajo durante 2 días a la semana (un 40% de su jornada de lunes a viernes) el próximo año. Ella pregunta si habrá portátil de empresa o si recibirá algún plus en la nómina, ante lo que le contestan que nunca se ha hecho así. Le comunican que es posible que reciba comunicaciones de la empresa el sábado, por lo que debe estar disponible.

a) ¿Se considera que Isabel realiza teletrabajo? ¿Por qué?

b) ¿Tiene razón en pedir alguna compensación? ¿Por qué?

c) ¿Debe estar disponible el sábado? ¿Por qué?

¿SABÍAS QUE...?

Como vimos en la anterior unidad, para los repartidores de productos a domicilio, que trabajen bajo la organización y coordinación de plataformas digitales (como Glovo, Deliveroo), existe la **presunción de que son relaciones laborales y no trabajadores TRADE**, tal como han reconocido las sentencias judiciales y la nueva normativa en 2021.

3. Nuevas formas flexibles de organización del trabajo

3.1. El teletrabajo

El teletrabajo es aquel trabajo a distancia que no exige una presencia en el lugar de trabajo y para el que se utiliza como ***herramienta principal de trabajo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación*** *(TIC).*

El teletrabajo ha sido regulado en 2020 al pasar a ser una modalidad de trabajo frecuente en las empresas. La nueva normativa ha establecido las siguientes características:

- Para ser considerado teletrabajo debe trabajar desde su domicilio o aquel elegido por el trabajador durante **al menos un 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses** (por convenio se puede reducir este %).
- Es **voluntario para ambas partes**, por lo que debe ser pactado por escrito antes. Al ser pactado **también es reversible**, puede anularse.

Contenido del contrato:

1 - **Inventario de medios, equipos y herramientas** necesarias, incluidos los consumibles y el mobiliario, indicando la vida útil o periodo máximo de renovación.

2 - De forma paralela, la **enumeración de los gastos y la compensación económica** que obligatoriamente debe abonar la empresa, y la forma de pago. Esta es la **gran novedad** de la ley, ya que la empresa debe hacerse cargo de estos gastos.

3 - **Horario de trabajo y reglas de disponibilidad**. Porcentaje y **distribución** entre trabajo a distancia y presencial.

4 - **Centro de trabajo** al que está adscrito el trabajador y **domicilio** para el trabajo a distancia.

5 - **Medios de control empresarial** de la actividad, respetando el derecho a la intimidad y el derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo.

6 - **Duración** del acuerdo de trabajo a distancia.

7 - Plazo de **preaviso** para comunicar la reversibilidad del teletrabajo (anular el pacto).

Derechos del teletrabajador:

- Los trabajadores a distancia tienen los **mismos derechos** que los trabajadores presenciales, tanto en salario, materia de prevención, cursos, a un horario flexible, etc.
- Derecho a la **desconexión digital fuera del horario de trabajo**. La empresa debe elaborar una política interna donde se concrete como llevar a cabo la desconexión.

3.2. El TRADE

Es aquel ***autónomo que trabaja principalmente para una sola empresa*** *y que por tanto tiene una* ***gran dependencia económica*** *de ésta, limitándose la "autonomía" que posee en un principio un autónomo.*

Se trata de un autónomo que al trabajar principalmente o en exclusiva para una única empresa (debe ser al menos el **75% de sus ingresos**) realmente su autonomía está muy limitada, por ello la legislación le ha concedido una serie de **derechos para protegerlo**, como por ejemplo:

a) **Interrumpir su actividad** sin que por ello se extinga el contrato mercantil (por enfermedad o accidente, maternidad o paternidad, etc).

b) Derecho a **descanso** al año al menos 18 días (vacaciones) así como festivos y descansos semanales.

c) **Extinguir su contrato** mercantil, tanto por incumplimiento de la empresa o por propia voluntad (si no hay causa justa le pagará una indemnización al empresario si le provoca un perjuicio importante).

Falsos autónomos: Los riders

El Tribunal Supremo resuelve que la relación de los repartidores de Glovo es laboral- 25-9-20

La empresa no es la mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo

El TS resuelve en casación para la unificación de doctrina la cuestión si la relación entre un repartidor y la empresa Glovo es laboral o bien es un trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE). Mientras que el TSJ (Tribunal Superior de Justicia) de Madrid indicó que no existía una relación laboral en un caso de un trabajador de Glovo respecto a la empresa, por otro lado el TSJ de Asturias sí que declaró que la relación era laboral de otro rider en su territorio. En estos casos, el Tribunal Supremo se encarga de unificar doctrina ya que existen dos sentencias contradictorias, ya que tratando la misma cuestión la han resuelto de manera distinta en su propio territorio.

Para el TS, se dan los siguientes indicios de que existe una relación laboral:

1- La teórica libertad horaria no es cierta, ya que los repartidores con mayor puntuación tienen preferencia de acceso a los servicios, y esta mayor puntuación se consigue realizando servicios en las franjas de mayor demanda, además Glovo penaliza a los repartidores que no estén disponibles en esas franjas horarias.

2- La geolocalización por GPS del repartidor mientras realiza el servicio es un indicio de dependencia pues permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación.

3- La empresa dicta instrucciones de cómo debe realizarse el servicio, controlando su cumplimiento a través de la aplicación.

4- La empresa proporciona una tarjeta de crédito al repartidor para que pueda comprar productos para el usuario.

5- La empresa abona una compensación económica por el tiempo que el repartidor pasa en el lugar de recogida esperando su pedido.

6- En el contrato TRADE se señalan 13 causas de resolución del contrato algunas de las cuales son copia literal del despido disciplinario.

7- La empresa es la única que dispone de la información necesaria para el manejo del sistema de negocio. Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo.

8- La empresa fija la compensación económica y confecciona las facturas para que los repartidores muestren su conformidad.

9- Los medios esenciales de la actividad no son el móvil y la moto, sino la plataforma digital de Glovo.

a) ¿Cuáles crees que son las notas de laboralidad más importantes de las dos sentencias que dejan claro que es un contrato de trabajo?

b) ¿Qué opinas que una pizzería de barrio o un Kebab recojan pedidos por tf y los encarguen a repartidores contratados por TRADE? ¿Es laboral?

Teletrabajo y conciliación: "¿Otra reunión, mamá?"

Laura Baena (Malasmadres) exige legislar el teletrabajo para conciliar: "Muchas madres están renunciando a su empleo para poder cuidar a sus hijos". LaSexta.com - 01/06/2020

Ana Pastor entrevista en *El Objetivo* a Laura Baena, fundadora del Club Malasmadres, donde llevan cuatro años luchando por una "conciliación real". "Esta pandemia ha destapado la mala gestión en este tema del Gobierno y la falta de estructuras", critica Baena, que destaca que "ha quedado claro que la familia no somos prioridad". Además, Laura Baena afirma que "todavía falta que la conciliación esté en el debate político" y señala que "hay mucha preocupación" ya que "muchas empresas están obligando a volver a trabajar de manera presencial", lo que ha originado un "gran obstáculo para muchas familias, y sobre todo, para las mujeres".

Y es que, como explica Baena, "cuando los pilares fundamentales de la no-conciliación no están, como son los abuelos y las abuelas, por ser grupos de riesgo; y los centros educativos, por estar cerrados; la única salida para muchas mujeres madres es la renuncia". "Muchas mujeres están cogiendo una excedencia, un permiso sin sueldo o, directamente, están renunciando totalmente a su trabajo", lamenta la joven.

Por otro lado, Laura Baena confiesa que, "ingenuamente", pensó que "estando todos confinados los hombres iban a corresponsabilizarse, pero en el 30% de los hogares ha empeorado y en el 60% sigue igual".

Puedes ver el programa completo en: https://acortar.link/ZNtKz0

a) Según la noticia las mujeres han tenido muchas dificultades para teletrabajar durante el confinamiento del COVID, incluso renunciando al trabajo. Explica cómo viviste el teletrabajo en tu familia y cómo fue la conciliación entre el trabajo de tus padres y las obligaciones familiares.

b) ¿Crees como indica Baena que los verdaderos pilares que sustentan ahora mismo la conciliación son los abuelos/as y los colegios?

c) La noticia indica que se pensó que iba a haber mayor corresponsabilidad con el confinamiento, pero siguió igual o empeoró. ¿Cómo crees que se puede organizar el teletrabajo para que la conciliación fuese justa entre todos los miembros familiares (incluyéndote a ti)?

d) Debate: ¿Qué ventajas y desventajas tiene el teletrabajo respecto a la conciliación con la vida familiar? ¿Cómo organizarlo para que sea más justo entre todos los miembros de la familia?

Ejemplo 6

Por un imprevisto, dos recepcionistas no pueden acudir al trabajo, con lo que la centralita se queda vacía. La empresa le indica a un administrativo que realiza las nóminas y a un técnico superior informático que ese día pasen a realizar las funciones de recepcionistas y atiendan al público que llega a la empresa, así como las llamadas telefónicas. El administrativo pertenece al mismo grupo profesional y el técnico informático a un grupo superior. ¿Deben realizar esas funciones? **Solución:**

Sí, aunque por motivos distintos. El administrativo pertenece al mismo grupo profesional, con lo que no es necesario que existan razones organizativas o técnicas, y el cambio puede ser temporal o indefinido. El técnico superior informático pertenece a un grupo profesional superior, pero está obligado porque se trata de un imprevisto urgente y hay razones organizativas. El cambio será por el tiempo imprescindible y continuará cobrando el salario de origen como informático.

4 chequeos en tu convenio

1º) Qué grupos profesionales existen y qué categoría profesional crees que corresponde a tu ciclo formativo.

2º) La movilidad funcional y si indica algo sobre ascensos.

3º) Si hay más días de preaviso para traslados o desplazamientos.

4º) Los gastos y dietas por traslados o desplazamientos.

4. Modificación del contrato

*El empresario tiene la **posibilidad de modificar las condiciones** que se **establecieron en el contrato** como son el cambio de puesto de trabajo, el traslado a otro centro, cambio de horario, etc, siempre que los realice dentro de unos límites.*

4.1. Movilidad funcional

*Es la capacidad que tiene la empresa de **cambiar de puesto de trabajo** a un trabajador dentro de la misma. Hay 3 tipos:*

Dentro del grupo profesional	• Un **grupo profesional** son aquellas categorías profesionales que son equivalentes o parecidas, ya que las titulaciones o las aptitudes profesionales son semejantes. Por ejemplo "operarios". • La **empresa puede cambiar** de funciones o puesto a un trabajador si está dentro del grupo profesional, ya que las **categorías son semejantes** y solo requieren pequeños procesos de adaptación. • Este cambio puede ser **temporal o definitivo**, sin necesidad de alegar causas objetivas, y cobrará las tareas del puesto que realiza.
Fuera del grupo profesional	• Si el cambio es fuera del grupo, entonces hablamos de los **ascensos y descensos**, los cuales solo pueden ser temporales por el **tiempo imprescindible**. • Hay que **justificarlo** por la empresa que hay una causa técnica u organizativa. • Si es un **ascenso** será un máximo de **6 meses en un año**, y **cobrará** las tareas superiores que realiza. Si es un **descenso** mantendrá los salarios que cobraba antes que eran superiores.
Extraordinaria	• Es un cambio de puesto fuera del grupo profesional pero que sea definitivo. Es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

4.2. Movilidad geográfica

*Es la posibilidad de la empresa de **cambiar** a un trabajador de **centro de trabajo,** el cual conlleva **cambio de residencia,** cuando **existan razones objetivas**. Si el cambio **no exige cambiar de residencia**, el empresario puede trasladar al trabajador.*

Traslado

- Es un **cambio de centro** de trabajo de forma **definitiva**, para lo cual debe ser **más de 1 año** en el periodo **de 3 años**.
- Se notifica con **30 días** de **antelación,** teniendo el trabajador **3 opciones**:
  - » **Aceptar el traslado**, tiene derecho a los gastos de traslado y los de su familia, según el convenio.
  - » **Recurrir el traslado** al Juzgado de lo Social. Tiene 20 días hábiles para recurrir, pero mientras tanto se traslada hasta que salga la sentencia.
  - » **Extinguir el contrato** con derecho a indemnización de 20 días por año trabajado, con un máximo de 360 días.

Desplazamiento

- El **desplazamiento** es un cambio de centro de trabajo temporal. Se entiende que es temporal **cuando no supera el año** en un periodo de 3 años.
- El preaviso será con la **antelación suficiente**, el cual no será inferior a 5 días laborables si el desplazamiento es superior a 3 meses. Cada 3 meses tiene derecho a 4 días de **permiso** más 2 días de ida/vuelta.
- En el caso de desplazamiento, el **trabajador solo tiene dos opciones: o aceptar** el desplazamiento **o recurrirlo** en 20 días hábiles, pero no tiene la opción de extinguir el contrato como en el traslado.

Ejemplo 7

Dos trabajadores, con una antigüedad de 3 años y un salario día de 30 €, van a ser trasladados de Valencia a Murcia pues la empresa va a abrir una nueva sucursal. A Miguel le indican que él estará más tiempo, alrededor de 2 años, mientras que José Ignacio sólo estará los primeros 6 meses para su puesta en marcha. A ninguno le viene bien trasladarse a Murcia por motivos familiares. ¿Qué opciones tienen ambos trabajadores? **Solución:**

Miguel se trata de un traslado porque va a estar más de un año trabajando en otro centro, con cambio de residencia, por causas organizativas. Sus opciones son: 1) Aceptar el traslado y cobrar los gastos del mismo (suyos y de su familia); 2) Recurrir al juzgado de lo social en 20 días hábiles y mientras tanto trasladarse; y 3) Extinguir el contrato con una indemnización de 20 días por año, en su caso de 20 días x 30€/día x 3 años = 60 días de salario de 30€ = 1.800€ de indemnización.

José Ignacio, se trata de un desplazamiento, pues estará menos de un año trasladado. Solo tendrá las dos primeras opciones: 1) Aceptar el desplazamiento cobrando los gastos de dietas y viajes; y 2) Recurrir al juzgado en 20 hábiles y mientras tanto desplazarse.

Ejercicios

17º) A una trabajadora le cambian de funciones de administrativa (grupo profesional 6) a auxiliar administrativa (grupo profesional 7) de forma temporal por 10 días por una baja que es preciso cubrir inmediatamente.

a) ¿Está obligada a realizar las nuevas funciones? ¿Por qué?
b) ¿Durante cuánto tiempo debe realizarlas?
c) ¿Qué retribuciones le corresponden?

18º) Los 3 trabajadores de una pequeña sucursal bancaria van a ser trasladados a otras sucursales del banco por reorganización de la plantilla. A Pepe lo van a destinar a una cercana que está a 5 km por solo 4 meses, a Belén y a Carmen las trasladan a un pueblo que está a más de 400 km, a Belén por 9 meses y Carmen para 2 años. Se preguntan qué pueden hacer para evitar el traslado, el cual ha sido notificado con 7 días.

a) ¿Está obligado a trasladarse Pepe? ¿Por qué?
b) ¿Es un desplazamiento o un traslado el caso de Belén?
c) ¿Qué opciones tiene Belén?
d) ¿Es un desplazamiento o un traslado el caso de Carmen?
e) ¿Qué opciones tiene Carmen?
f) ¿Han sido avisadas Belén y Carmen con tiempo suficiente?

4.3. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La empresa por causas objetivas puede modificar ***otras condiciones*** *a los trabajadores como son:* ***la jornada, el horario, el trabajo a turnos o incluso el salario.***

6 materias a modificar

- La **jornada**, por ejemplo una empresa que ofrecía una mejora en la jornada, reduciéndola 3 días al año, decide volver a la jornada que fija el convenio.
- El **horario** y distribución del tiempo de trabajo, por ejemplo Fátima firmó en el contrato trabajar de 9h a 17h. La empresa modifica el horario de la siguiente forma: de 9 a 14h, y de 17 a 20h.
- El **régimen de trabajo a turnos**, por ejemplo Roberto está realizando un turno fijo de mañanas pero la empresa le comunica que dentro de un mes pasará a rotar en el turno de noches.
- **Sistema de retribución y cuantía salarial**, por ejemplo María José pactó en el contrato 1.500€ de salario base cuando el convenio fijaba sólo 1.200€. La empresa decide rebajar el salario a 1.200€.
- **Sistema de trabajo y rendimiento**, por ejemplo la empresa modifica la forma de medir el rendimiento para poder cobrar los incentivos por productividad.
- **Movilidad funcional extraordinaria**, por ejemplo un trabajador es cambiado de forma definitiva de oficial a peón, que es un grupo profesional inferior.

En una **modificación individual** se debe notificar con **15 días de antelación**. El trabajador tiene las siguientes opciones:

1. **Aceptar** la modificación.
2. **Recurrir** la modificación en el plazo de 20 días hábiles al Juzgado de lo Social.
3. **Extinguir** el contrato con una indemnización de **20 días por año**, con un máximo de 270 días de salario (9 meses). Si hay menoscabo de su dignidad puede solicitar 33 días por año (máx de 720 días).

Ejercicios

19º) Juana trabaja en una cafetería de 13 a 17h. El dueño de la cafetería le comunica que la necesita por las tardes, por lo que su nuevo horario será de 17 a 21h.

a) ¿Qué tipo de modificación del contrato se trata?
b) ¿Qué causas debe alegar la empresa?
c) ¿Qué opciones tiene la trabajadora ante dicho cambio?

Ejercicios

20º) Indica cómo se llama la causa de suspensión para los siguientes casos:

a) Matilde trabaja en un almacén de frutas, está embarazada de 4 meses y no puede cargar ya con tanto peso ni realizar los movimientos que exige el puesto.

b) Una empresa de fabricación de acero va a cerrar 2 meses para instalar la nueva maquinaria que sustituye a la anterior.

c) Fabián ha sido suspendido de empleo y sueldo durante 20 días por una falta grave según convenio.

d) El almacén de una empresa se inunda y los trabajadores no pueden trabajar durante 3 días.

e) Esteban que se ha pedido una excedencia voluntaria.

5. La suspensión del contrato

La suspensión del contrato consiste en que el trabajador ***deja de prestar sus servicios y tampoco cobra retribución de la empresa*** *durante un tiempo. Una vez terminada la suspensión* ***volverá a su puesto*** *de trabajo.*

Principales suspensiones del contrato

1) El **nacimiento de hijo o hija** y la **adopción** o acogimiento de menor de 6 años.
2) Por solicitar una **excedencia**.
3) Por **riesgo durante** el **embarazo o durante la lactancia** de menor de 9 meses. Cuando el trabajo suponga un riesgo para la mujer embarazada, para el feto o durante su lactancia, en primer lugar se intentará **eliminar el riesgo** del puesto de trabajo. Si no es posible, se la **cambiará de puesto**, y si esto tampoco es posible, se le **suspenderá el contrato** y pasará a cobrar el 100% de la base de cotización por parte de la Mutua.
4) Un **E.R.T.E. (Expediente de regulación temporal de empleo)**.

   Durante el **COVID habrás escuchado** esta palabra. Los ERTEs ya existían antes por **causas objetivas**, por ejemplo por un parón técnico de una fábrica donde los trabajadores pasaban al paro y luego volvían. También existían los ERTEs por **fuerza mayor**, por ejemplo por una inundación o un incendio que una vez solucionado se podía volver a trabajar.

   Tras el COVID han aparecido **nuevos tipos de ERTEs** para proteger a los trabajadores en caso de situaciones que afecten a la protección de la salud, así como en caso de que venga una crisis económica
5) Novedad 2023: Por **cuidado de menor de 8 años**, con una duración máxima de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial (avisar 10 días antes).

Existen otras causas de suspensión: por huelga legal, baja laboral, suspensión de empleo y sueldo, privación de libertad no firme, víctima de violencia de género, etc.

5.1. El nacimiento de hijo o hija

Desde el año 2021 **se igualan la maternidad y la paternidad a 16 semanas**. Además se le cambia el nombre: para ambos la prestación será nacimiento de hijo o hija.

Duración

- La duración de **16 semanas es ampliable** por parto múltiple en **2 semanas más** (una para cada uno) por cada hijo/a a partir del 2º o con discapacidad.
- De las 16 semanas, **6 semanas** son **obligatorias después del parto**.
- De las otras **10 semanas**, pueden ser tanto **seguidas como periodos por semanas**, y se pueden disfrutar desde que **acaben las 6 semanas hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses**. Hay que **avisar a la empresa con 15 días** de antelación de cuando van a disfrutarse esas semanas, ya que se puede partir en semanas sueltas.
- La madre podrá solicitar que **se adelante 4 semanas** antes del parto.
- En caso de **partos prematuros** y aquellos donde queden hospitalizados más de 7 días, se prolonga como tantos días hospitalizados, y máximo 13 semanas.
- Se puede pedir **a tiempo parcial** una vez pasadas las 6 semanas, si llega a un **acuerdo** con la empresa. Por ejemplo al 50% se alargaría en 20 semanas más.

Prestación

- **El 100% que paga la Seguridad Social**.
- **Se requiere haber cotizado** un mínimo **según la edad**: a) Para **menores de 21** años no es preciso haber cotizado, b) **Entre 21 y 26** años haber cotizado 90 días en los 7 años anteriores o bien 180 días en toda la vida laboral, c) Para **mayores de 26** años son 180 días en los últimos 7 años o bien 360 días en toda la vida laboral.

2 chequeos en tu convenio

1º) Las mejoras que pueda señalar en cuanto a excedencias, como mayor duración o reserva de puesto.

2º) Alguna mejora en cuanto a la prestación por nacimiento de hijo o hija.

Ejercicios

21º) Maite ha dado a luz a 2 gemelas, las cuales son prematuras con falta de peso quedando 10 días hospitalizadas. Su marido Joan está muy contento y están pensando en cómo pedirse los permisos.

a) ¿Cuántas semanas de permiso tienen Maite y Joan por nacimiento? ¿Cuánto se amplía por ser prematuras?
b) ¿Cuántas semanas tiene Maite y Joan obligatorias después del parto?
c) ¿Cómo pueden Maite y Joan organizar las otras 10 semanas?
d) ¿Con cuánto tiempo deben avisar a la empresa de las fechas de estas 10 semanas?
e) Si se optase por el permiso a tiempo parcial, ¿a partir de qué semana pueden solicitarlo?
f) ¿Es necesario el acuerdo con la empresa para el permiso a tiempo parcial?
g) ¿Qué cotización previa le van a pedir a Joan con 25 años para tener derecho a la prestación?
h) Si Maite es mayor de 26 años, ¿qué cotización previa le van a pedir?
i) ¿Cuánto ganarán Maite y Joan por la prestación por nacimiento de hijo o hija y quién lo paga?

5.2. Las excedencias

Las excedencias son una suspensión del contrato a **iniciativa del trabajador**, hay 4 tipos:

Excedencia forzosa

- Cuando al trabajador se le designa para un **cargo público** que imposibilita la asistencia al trabajo.
- **Duración**: mientras dura el cargo. Tiene 30 días para reincorporarse al puesto.
- **Reserva de puesto**: sí que se le reserva.

Excedencia por cuidado de hijos

- Se solicita para el cuidado de **cada menor de 3 años**.
- **Duración**: como máximo hasta que cumpla 3 años.
- **Reserva de puesto**: el primer año (desde que se solicita) se le reserva el puesto de trabajo. En el segundo y tercer año se le reserva un puesto de su grupo profesional o categoría equivalente. Si lo pidiesen el padre y la madre a la vez se amplía a 18 meses la reserva de puesto.

Excedencia por cuidado de familiares

- Se solicita para el cuidado de un **familiar hasta segundo grado** que por motivos de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no esté trabajando (no menores 18 años). En 2023 se ha ampliado al **cónyuge y pareja de hecho**.
- **Duración**: como máximo 2 años.
- **Reserva de puesto**: el primer año sí tiene reserva de puesto y al segundo se le reserva uno de su grupo profesional.

Excedencia voluntaria

- Se solicita por **voluntad del trabajador** siempre que tenga al menos **un año de antigüedad** en la empresa.
- **Duración**: un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años. No puede volver a solicitar otra hasta que no pasen 4 años.
- **Reserva de puesto**: no se le reserva el puesto, solo tiene derecho preferente de reingreso a las vacantes que existan o se produzcan (por ejemplo se vaya un trabajador fijo o se quiera contratar a alguien indefinido). El reingreso se solicita con un mes de antelación. No computa para la antigüedad esta excedencia.

Ejemplo 8

Silvia, Javier y Mario desean pedirse una excedencia del trabajo por diversos motivos. Silvia ha terminado su descanso por maternidad y quiere cuidar de su hijo hasta que cumpla un año de edad. Javier tiene a su madre anciana en casa y no cuenta con ayuda de nadie para cuidarla, por lo que prefiere dejar de trabajar antes que su mujer, que gana más sueldo. Mario, aficionado al alpinismo, está pensando en irse con un amigo a un viaje al Everest durante 6 meses. Los 3 se preguntan durante cuánto tiempo se pueden pedir una excedencia y cómo quedaría su situación para volver a la empresa. **Solución:**

Silvia pediría una excedencia por cuidado de menor de 3 años, teniendo reserva del puesto el primer año. Javier una excedencia por cuidado de familiar de primer grado de hasta un máximo de 2 años, el primer año tendría reserva de puesto y el segundo año solo de su grupo profesional. Mario una excedencia voluntaria, al ser más de 4 meses, y siempre que tuviese más de un año de antigüedad. No se le reservaría el puesto, solo tendría derecho preferente de reingreso si hubiesen vacantes.

Ejercicios

22º) Una trabajadora acaba de tener un hijo, por lo que se está planteando cuando termine la maternidad y la lactancia (cuando tenga los 5 meses) pedirse una excedencia para cuidarlo.	a) ¿Cómo se llama la excedencia que solicita? ¿Cuál es su duración máxima? b) Si la solicita por un año, ¿cuándo empieza a contar la excedencia? c) Si la solicita por dos años, ¿tiene reserva de puesto de trabajo?
23º) Un trabajador es elegido diputado autonómico siendo el desempeño del cargo es incompatible con su trabajo actual.	a) ¿Qué tipo de excedencia debe solicitar? b) ¿Cuándo debe reingresar una vez finalice su cargo? c) ¿Conserva el puesto en la empresa?
24º) Un trabajador quiere solicitar una excedencia para cuidar de su padre que está hospitalizado y requerirá atención durante un año.	a) ¿Qué tipo de excedencia debe solicitar? b) ¿Está dentro de la duración máxima? c) ¿Se le reserva el puesto de trabajo durante ese año?
25º) Soraya lleva trabajando en la empresa 2 años y quiere pasarse un año sabático viajando por el mundo, pues le ha tocado la lotería de Navidad, pero no tanta cantidad como para dejar de trabajar para siempre.	a) ¿Qué tipo de excedencia puede pedirse? b) ¿Cumple con los requisitos? c) ¿Hasta cuándo no podría volver a solicitar otra excedencia? d) ¿Tiene reserva de puesto de trabajo? e) ¿Con cuánto tiempo de antelación debe pedir el reingreso? f) ¿Se le computa la antigüedad durante la excedencia?

6. La extinción del contrato

*El contrato puede **finalizar por múltiples causas**:*

Por voluntad del trabajador	• Dimisión • Abandono • Por incumplimiento de la empresa • Por tener la condición de víctima de la violencia de género
Por voluntad de la empresa	• Despido disciplinario • Despido por causas objetivas • Despido colectivo • Despido por fuerza mayor
Por otras causas	• Finalización del contrato temporal • Muerte, jubilación o incapacidad del empresario o el trabajador • Extinción de la persona jurídica de la empresa • Mutuo acuerdo o pacto válido en el contrato

Veamos **brevemente las otras causas** de extinción antes de entrar en las otras más habituales.

Otras causas de extinción

- **Finaliza el contrato temporal:** por ejemplo por obra, eventual, interinidad, relevo. Al terminar su duración termina el contrato y se le abona el finiquito.
- **Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual**: así, en caso de que el empresario sea un autónomo, los trabajadores recibirían 30 días de salario de indemnización.
- Si lo que se **extinguiese fuese una sociedad** (SL, SA, etc), en este caso los trabajadores recibirían una indemnización de 20 días por año trabajado.
- Por **mutuo acuerdo o pacto válido** en el contrato, siempre que el pacto sea legal y no suponga una renuncia de una de las partes a sus derechos.

2 chequeos en tu convenio

1º) Cuál es el plazo de preaviso en la dimisión según la categoría profesional.

2º) El descuento de días de salario por días de preaviso incumplidos.

6.1. Por voluntad del trabajador

Dimisión y abandono

- La **dimisión** es cuando el trabajador decide **irse voluntariamente** de la empresa, para lo cual **debe preavisar** con unos días de antelación. Los **días concretos de antelación los fija el convenio**. El convenio también puede fijar la posibilidad de **descontar al trabajador** días de salario por no haber preavisado con suficiente tiempo. El TS permite la dimisión por WhatsApp.
- El **abandono** es parecido a la dimisión, pero el trabajador **deja de ir al trabajo sin avisar**. El empresario le puede pedir **daños y perjuicios** en el caso de que le origine pérdidas. Por ejemplo, si una vendedora de una tienda de ropa no abre la tienda el lunes, el empresario perderá las ventas de ese día.
- En ambos casos el trabajador **no cobra indemnización**, solo los salarios por lo que haya trabajado (y pagas o vacaciones pendientes).

Incumplimiento grave de la empresa

- Se entiende que existe incumplimiento grave de la empresa por:
  - »La **falta de pago o retrasos continuados** en el abono del salario. La jurisprudencia del TS entiende que para que exista impago deben de existir 3 mensualidades de impagos, o bien retrasos que acumulan todos juntos 3 meses.
  - »Una **modificación sustancial del contrato** que provoque un **menoscabo de su dignidad**. Por ejemplo, a la responsable jefa de planta de 500 trabajadores se le pasa a categoría de repartidora.
  - »**Otros incumplimientos graves**: por ejemplo, **no readmitir** al trabajador ante un traslado injusto, **acoso laboral** o mobbing, etc.
- Cuando la empresa incumple el contrato, el trabajador debe **solicitar al Juzgado** de lo Social que se extinga el contrato, y si el juzgado cree que la extinción es procedente, recibirá una **indemnización de 33 días** por año trabajado, con un tope de 720 días de salarios (la antigüedad anterior a febrero de 2012 computa a 45 días de salario con tope de 1260 días).
- El Tribunal Supremo en 19-4-23 entiende que como **regla general debe seguir trabajando**, recordando que el TS ha entendido ocasionalmente que no está obligado a acudir al trabajo si ello le causa un grave perjuicio (TS 13-9-17).

Víctima de violencia de género

- La trabajadora tiene **derecho a finalizar** el contrato sin cobrar indemnización, pues no hay culpabilidad de la empresa. Pasará **a situación de desempleo**.

Ejemplo 9

Alex está cansado de que la empresa lleve 2 meses sin pagarle, por lo que el día 20 de abril decide no ir más a trabajar, sin avisar. A los 10 días vuelve a la empresa para que le paguen los 20 días de abril, pero se encuentra con una carta de despido por faltas de asistencia al trabajo y con un descuento de 15 días de salario por no haber preavisado según convenio. ¿Tiene razón la empresa? ¿Qué debería haber hecho ante el impago de la empresa? **Solución:**

Se trata de un abandono y no de una dimisión, ya que no ha preavisado de que se iba. La empresa puede despedirle por faltas injustificadas de asistencia, además de reducirle en 15 días por los días de preaviso incumplidos, e incluso puede pedirle daños y perjuicios por su abandono del trabajo.

Alex debería haberse esperado a llevar 3 meses de impagos y poner una demanda en el Juzgado de lo Social. El TS interpreta que como regla general deber seguir trabajando hasta el juicio. La sentencia fijará una indemnización de 33 días por año de servicio, además de los meses de impago.

Ejercicios

26º) Una empresa debe las nóminas de 4 meses a sus 10 trabajadores. Estos no saben qué hacer, si esperarse a ver si la empresa se relanza, como dice el dueño, o extinguir los contratos y darlos por finalizados. Sin embargo, tampoco saben cómo proceder para extinguir estos contratos. Uno de los trabajadores, Vicente, lo tiene claro: ha sufrido acoso laboral y va a denunciar a la empresa por mobbing.

a) ¿Por qué causa pueden extinguir los contratos los trabajadores?
b) ¿Qué procedimiento deben llevar a cabo?
c) ¿Deben dejar de trabajar al poner la demanda contra la empresa?
d) Si ganan el juicio, ¿qué indemnización recibirían?
e) ¿Puede Vicente extinguir su contrato? ¿Por qué?
f) Mientras sale la sentencia, ¿qué debe hacer Vicente?

27º) Mario está cansado de su empresa y quiere irse a trabajar con un amigo el cual le ha dicho que empiece cuanto antes. Otro amigo, Renato, le ha aconsejado que se largue sin más y que un día simplemente no aparezca. Pero otra amiga le dice que no lo haga, que hay unos trámites que ella aprendió como alumna de IPE I y no le costará dinero.

a) Si le hiciera caso a su amigo Renato, ¿cómo se calificaría su actuación?
b) ¿Qué consecuencias conllevaría?
c) Si le hace caso a su amiga, ¿qué trámites debería realizar para que no le cueste dinero el irse de la empresa?

6.2. Por voluntad de la empresa (despido)

A) Despido disciplinario

Se basa en un incumplimiento **grave y culpable del trabajador**. El trabajador **no va a tener derecho a indemnización**, solo cobrará lo que haya trabajado.

Necesita unos **requisitos** de forma: el empresario debe entregarle una **carta de despido**, donde consten los hechos concretos, y la fecha en que tendrá efecto el despido.

En el despido disciplinario, si el trabajador es:

- Un **representante de los trabajadores**: hay que abrir un "expediente contradictorio", que consiste en que la empresa debe escuchar previamente al interesado y al resto de representantes antes de despedirlo.
- Un **trabajador afiliado a un sindicato** hay que dar audiencia a los delegados sindicales de su sindicato en la empresa (por lo que solo es posible en centros de más de 250 trabajadores según el T.S.)

Causas de despido disciplinario

- Las faltas repetidas e injustificadas de **asistencia o puntualidad** al trabajo que establezca el convenio como falta muy grave.
- La indisciplina o **desobediencia** en el trabajo.
- Las **ofensas verbales o físicas** al empresario, trabajadores, o familiares de ellos.
- El **abuso de confianza** y la transgresión de la buena fe contractual.
- La **disminución** continuada y voluntaria en el **rendimiento** normal del trabajo.
- La **embriaguez** habitual o **toxicomanía** que afecte negativamente en el trabajo.
- Por el **acoso** racial, étnico, por motivos de religión, discapacidad, edad y/o orientación sexual al empresario o a los trabajadores de la empresa.

Estas faltas son concretadas por el **convenio colectivo**, así como por las **sentencias judiciales** interpretando los hechos en cada contexto.

B) Reclamar un despido ante el juzgado

Este procedimiento es común a otras reclamaciones del trabajador por despido.

Trámites que debe realizar el trabajador

- Debe presentar una **demanda en el Juzgado** de lo Social en el plazo de **20 días hábiles**, sin contar sábados, domingos ni festivos.
- **Previamente** debe haber **acudido al S.M.A.C**. (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) para **intentar** llegar a un **acuerdo** con la empresa (conciliarse).
- Sin embargo, desde 2022 el **Tribunal Supremo** está interpretando que el plazo de 20 días es **solo para poner la demanda** y no para el SMAC, así que es posible ir al SMAC después de poner la demanda y el Juzgado le comunicará que tiene 15 días para ello.

¿Qué sucede con los plazos mientras se acude al SMAC?

- El plazo de los 20 días hábiles para poner la demanda **se detiene** cuando se **presenta la papeleta** de conciliación en el SMAC, hasta que se produzca el acto de conciliación.
- Una vez finaliza el SMAC sin acuerdo, o bien si no se presenta la empresa, **el plazo vuelve a reanudarse** desde el día en que se quedó detenido al acudir al SMAC, siendo el **máximo** de días que puede quedar detenido el plazo de **15 días**.
- Según el Tribunal Supremo las **oficinas de Correos también** son lugares válidos para presentar la **papeleta de conciliación** y que el plazo se detenga ese día.
- Además, si la empresa comunica el despido por **burofax**, el trabajador dispone de 30 días naturales para recoger el burofax y cuenta desde ese día.

Ejercicios

28º) Una empresa ha realizado en el último año los siguientes despidos disciplinarios. Averigua a qué causa pueden deberse:

a) Bajar de forma voluntaria y continuada el rendimiento por debajo del mínimo pactado según un estudio de tiempos.

b) Insultar a su compañera.

c) Tratar con menosprecio a un compañero ecuatoriano por su nacionalidad.

d) Faltar 15 veces al trabajo en un mes, que según el convenio es una falta muy grave.

e) No hacer ningún caso de las instrucciones dadas por el jefe.

f) Llevarse las herramientas de la empresa a casa para uso personal.

Chequea en tu convenio

1º) Cuándo se considera falta muy grave:

- Faltar al trabajo o no asistir.
- Llegar tarde al trabajo.
- Desobedecer las instrucciones de la empresa.
- Abuso de confianza por parte del trabajador.
- Ofensas al empresario o a los trabajadores.

C) Posibles sentencias del Juzgado

Una vez celebrado el juicio, el Juzgado puede dictar una de estas **3 sentencias**:

Despido procedente

- Hay **causa justa** para despedir al trabajador y se entrega **carta de despido.**
- **El** trabajador **no cobra** indemnización por despido.

Despido improcedente -causas

- Puede ser por **dos causas**: o porque **no** queda **acreditado** el incumplimiento del trabajador, o porque la empresa **no** le hizo la **carta** de despido.
- La **empresa tiene dos opciones** a tomar en 5 días:
  - » O pagar una **indemnización de 33 días** de salario por año, con un máximo de 720 días;
  - » O bien **readmitir** al trabajador y pagarle los **salarios de tramitación** (los salarios como si hubiese estado trabajando desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia).
- Si el trabajador es **representante de los trabajadores**, es éste el que elige si vuelve al trabajo o cobra la indemnización, no la empresa.
- Si es improcedente por **faltar la carta** (habiendo motivos para el despido), el Juzgado le concede a la empresa la opción de readmitirlo y despedirlo con carta en el plazo de 7 días por los anteriores motivos, siendo válido el despido.

Despido improcedente -indemnización y salarios

- ¿Qué sucede con la **antigüedad anterior a** febrero de 2012? Los años anteriores computan a 45 días con un máximo 42 mensualidades (1.260 días) y, a partir de febrero de 2012, a 33 días con un máximo de 24 mensualidades (720 días).
- Para **calcular la antigüedad** se toma toda la relación laboral, incluidos los anteriores contratos temporales.
- **Limitación de los salarios de tramitación**:
  - » Porque encuentre **otro trabajo** antes de la sentencia.
  - » Si la sentencia se dicta más allá de **los 90 días**, el exceso de días podrá reclamarlos la empresa al Estado,debido a que ha sido la Administración de Justicia la que ha prolongado el proceso.
  - » Hay que recordar que la empresa **no pagará los salarios de tramitación si opta por pagar indemnización**.

Despido nulo

- Se produce cuando se da uno de los siguientes **motivos**:
  - » Cuando se produce una **discriminación** o **violación de los derechos fundamentales** del trabajador, por ejemplo la limitación del derecho a huelga o discriminar por ser de un sindicato.
  - » Cuando el **motivo real del despido** es: por ser **mujer embarazada**, por el permiso de **nacimiento de hijo o hija** o de lactancia, y en general cualquier medida de conciliación: reducción de jornada, etc, así como por víctima de violencia de género. En caso de volver del permiso por nacimiento de hijo o hija se mantiene durante los 12 meses siguientes.
- El empresario deberá **siempre readmitir** al trabajador, y le pagará los **salarios de tramitación** como si hubiese estado trabajando desde la fecha del despido hasta que vuelve al trabajo.

Ejemplo 10

Rosa ha sido despedida el lunes 1 de febrero por motivos disciplinarios, sin embargo no está conforme, por lo que quiere reclamar el despido. ¿Qué trámites debe realizar y en qué plazo? **Solución:**

Deberá presentar una demanda en el Juzgado de lo Social, pero además tendrá que acudir al SMAC para intentar llegar a un acuerdo con la empresa. Lo habitual es ir al SMAC de forma previa a la demanda, pero el TS también admite que se haga con posterioridad. El plazo del que dispone es de 20 días hábiles de lunes a viernes en el mes de febrero. Al ser despedida el lunes 1 de febrero, el plazo empieza a contar el día 2 de febrero y finaliza el lunes 1 de marzo.

Ejemplo 11

Rosa, que había sido despedida por motivos disciplinarios, presenta la conciliación ante el SMAC y después la demanda en el Juzgado de lo Social. En el juicio no se demuestra que Rosa haya incumplido ninguna de sus obligaciones, y se declara el despido improcedente.

a) ¿Qué opciones le dará el Juzgado al empresario? b) Si tuviese una antigüedad de 5 años, posterior al 2012, y un salario de 40€ al día (incluidas pagas extras), ¿a cuánto ascendería la indemnización? **Solución:**

a) Le dará la opción de que en el plazo de 5 días decida entre readmitirla y pagarle los salarios de tramitación, o bien pagarle la indemnización por despido de 33 días por año.

b) La indemnización será 33 días x 40 € x 5 años = 6.600€. Los días no superan el límite de 720 al ser 33 x 5 = 165 días.

Ejercicios

29º) Encarna ha sido despedida por motivos disciplinarios por bajar sus ventas en la tienda de objetos para el hogar donde trabaja. Ella no está conforme, cree que si no se vende es porque los productos están muy caros y además sus compañeras venden igual que ella. El verdadero motivo sospecha que es por su reciente embarazo que comunicó a la empresa.

a) ¿Se cumple en este caso cómo debe ser la disminución del rendimiento para ser causa de despido?

b) Si el Juzgado cree que el despido se debe a su condición de embarazada, ¿cómo será el despido y qué consecuencias conlleva?

c) Si la sentencia se dicta a los 180 días desde el despido, ¿qué sucede?

30º) Filemón le ha pegado a Mortadelo porque no le ha avisado a tiempo de la llegada de un delincuente. El altercado llega a oídos del Súper, que decide despedir a Filemón por su comportamiento.

a) ¿De qué tipo de despido se trata y qué causa puede alegar la empresa?

b) ¿Cuál es el procedimiento de despido que debe llevar a cabo el Súper?

c) ¿Qué indemnización le corresponde a Filemón tras el despido?

d) Si Filemón quiere reclamar el despido, ¿qué plazo tiene para reclamar?

e) Si Filemón acude al SMAC a los 9 días hábiles a intentar la conciliación, pero luego la empresa no se presenta en el SMAC, ¿qué sucede? ¿Cuántos días le quedan a Filemón para continuar con la tramitación?

f) Si el Juzgado le da la razón a Filemón, pues no le pegó solo se quejó de que no le había avisado con tiempo, ¿cómo calificará el despido el Juzgado?

g) ¿Qué opciones le dará el Juzgado a la empresa si el despido es improcedente?

h) ¿Qué indemnización cobraría Mortadelo si gana 50€/día y tiene una antigüedad de 20 años anterior a 2012?

i) Si el juicio ha tardado 8 meses en realizarse, ¿cuáles serían los salarios de tramitación?

D) Despido por causas objetivas

No se basa en un incumplimiento del trabajador, sino en que aparecen unas **circunstancias objetivas** que son:

Ineptitud del trabajador

- Que sea conocida o sobrevenida **después del periodo de prueba**.
- Por ejemplo, que debido a un accidente el trabajador quede con una discapacidad que le impida trabajar, o el perder un permiso de conducir necesario para trabajar.

Falta de adaptación

- **Falta de adaptación** del trabajador a las **modificaciones técnicas** de su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables, siempre que hubiesen **trascurrido 2 meses** desde la modificación.
- Previamente el empresario deberá **ofrecer un curso** dirigido a facilitar la adaptación.
- Durante dicho curso el contrato quedará suspendido, pasando a cobrar el salario medio que viniese percibiendo.

Finalizar una contrata pública

- Por **finalización de la concesión** del contrato con una **entidad pública**: cuando el contrato está supeditado a que la empresa **renueve el contrato con una entidad pública** que le subvenciona los servicios-
- Por ejemplo, un ayuntamiento que un año no renueva la contrata con una empresa de jardinería.

Amortizar puestos de trabajo

- Cuando exista la necesidad de **amortizar puestos de trabajo** por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción:
  - Existen **causas económicas** si de los resultados se desprende una situación económica negativa como **pérdidas** actuales o previstas, o **disminución** persistente de los **ingresos** o ventas que se produzca durante **3 trimestres consecutivos**, comparados con los mismos 3 trimestres del año anterior.
  - **Causas técnicas**: cambios en los medios o instrumentos de producción (por ejemplo, se instalan robots).
  - **Causas organizativas**: cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (por ejemplo, se cambia el organigrama de la empresa y se juntan dos departamentos).
  - **Causas productivas**: cambios en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (por ejemplo, se deja de fabricar un modelo de coche y se cierra esa sección en la fábrica).
  - Se entiende que existen estas causas cuando **estén relacionadas con** la competitividad, la productividad o la organización técnica o del trabajo.

Los requisitos de forma que se exigen son

- El empresario tiene que entregar la **carta de despido**.
- Debe **preavisar con 15 días de antelación** al trabajador. Si no le avisa, debería pagarle esos días de salario. Durante este tiempo, el trabajador dispone de 6 horas a la semana para buscar otro trabajo.
- Junto a la carta, debe entregarle (en efectivo, o cheque, y por transferencia solo si es "enviada" el mismo día según TS) una **indemnización de 20 días** de salario por año, máximo de 360 días.

El procedimiento de **reclamación frente al despido** es el mismo que en el despido disciplinario, si bien existen algunas **diferencias en cuanto a la sentencia**.

Reclamación y tipos de sentencia

- El trabajador **puede reclamar el despido** con el mismo procedimiento visto antes. Si el Juzgado establece que el despido es **improcedente**, la **empresa** tiene **dos opciones**:
  - Si el trabajador es **readmitido**, debe devolver la indemnización cobrada de 20 días por año (pero cobra los salarios de tramitación por readmisión).
  - Si el empresario decide **pagarle la indemnización** y no readmitirle, como ya le ha pagado 20 días, debe pagarle los otros 13 o 25 días que faltan hasta los 33 días o 45 días.
- Si **no le preavisa**, no es improcedente el despido, pero el trabajador mantiene el derecho a reclamar los salarios de esos 15 días por no preavisar con tiempo.
- Las causas y efectos del **despido nulo** son las mismas que en el despido disciplinario.

Ejercicios

31º) Rodolfo se encuentra en una situación tensa pues le han cambiado el sistema informático y no sabe si podrá aprenderlo y teme por su puesto, a pesar del curso de formación que le ha dado la empresa.

a) Si Rodolfo no se adapta, ¿por qué causa lo pueden despedir?

b) ¿Hay algún plazo que cumplir en este despido?

c) ¿Debe preavisar la empresa al trabajador del despido?

d) ¿Qué indemnización por despido le podría corresponder?

e) El trabajador demanda el despido y el Juzgado le da la razón, por lo que la empresa decide readmitirlo, ¿qué sucede con la indemnización?

f) Si la empresa opta por pagarle la indemnización en el despido improcedente, ¿qué cantidad le pagará ahora?

Ejemplo 12

Indica qué causa objetiva puede ser alegada por la empresa en los siguientes casos:

a) No aprender el funcionamiento de una nueva máquina instalada hace 4 meses, habiendo realizado un curso de formación.

b) Una empresa sustituye a los trabajadores de la caja por cajeros automáticos.

c) Las ventas de cosméticos han disminuido durante 3 trimestres consecutivos y se van a despedir a 4 dependientas.

Solución:

a) Por falta de adaptación a los cambios tecnológicos, una vez pasados 2 meses y habiendo realizado la formación.

b) Por amortización de puestos de trabajo por causas tecnológicas: incorporación de nueva tecnología.

c) Por amortización de puestos de trabajo por causas económicas: bajada de ventas en 3 trimestres consecutivos.

Ejemplo 13

Dos empresas van a realizar un despido por causas económicas despidiendo cada una a 12 trabajadores. Una tiene una plantilla de 140 trabajadores y la otra de 90 trabajadores. Indica el tipo de despido en cada empresa.

Solución:

La de 140 trabajadores se encuentra entre 100 y 300 por lo que no es colectivo al no llegar al 10% de 14 trabajadores.

La de 90 es menor de 100 trabajadores, y es colectivo al despedir al menos 10.

Ejercicios

32º) Por motivos económicos se va a cerrar una sucursal de una empresa de 70 trabajadores, y a despedir a los 8 trabajadores que lo forman.

a) ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Por qué?

b) ¿Cuál es el preaviso en este tipo de despido?

c) Si la empresa preavisa a los trabajadores con 10 días, ¿tendrá que pagar alguna cantidad a los trabajadores?

33º) Una empresa de 250 trabajadores va a proceder a despedir a 28 trabajadores, pues lleva 3 trimestres seguidos con disminución de ventas (respecto al año anterior), por lo que va a realizar un E.R.E.

a) ¿Se trata de un despido colectivo para realizar un E.R.E.? ¿Por qué? ¿Con cuánto tiempo hay que avisar a los trabajadores?

b) ¿Por cuántos miembros estará formada la comisión negociadora y cuánto dura el periodo de consultas?

c) ¿Qué funciones tiene la Autoridad Laboral en el E.R.E.?

E) Despido colectivo

Cuando se trata de un **despido por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, pero que afecta a muchos trabajadores**. ¿Cuántos?

- Que sea toda la plantilla, si son más de 5 (si toda la plantilla son 5, 4, 3, 2 o 1 es objetivo).
- Cuando sean despedidos en un periodo de 90 días:
  - » **10 trabajadores o más**, en empresas de menos de 100 trabajadores, o bien en un centro de trabajo de menos de 20 trabajadores (añadido por Tribunal Supremo debido a sentencia de la UE).
  - » **El 10 % de la plantilla**, en empresas o en un centro de trabajo de entre 100 y 300 trabajadores.
  - » **30 trabajadores o más**, en empresas de más de 300 trabajadores.
- Si la empresa despide poco a poco en periodos sucesivos de 90 días a un número inferior de trabajadores, para evitar que se considere colectivo (y así evitar la tramitación de un E.R.E.), incurre en fraude de ley, y los que superan esa cantidad son considerados nulos.

Se cobra la **misma indemnización** que antes: **20 días** por año con un máximo de 360 días de salario.

El **procedimiento** consiste en la **aprobación del E.R.E.** (Expediente de Regulación de Empleo):

Tramitación del ERE

- La empresa abre un **periodo de consultas** con una **comisión negociadora** de máximo 13 miembros (la cual es nombrada por el comité de empresa en 7 días). Este periodo dura un **máximo de 30 días, o de 15 días** si tiene menos de 50 trabajadores.
- La empresa le remite toda la documentación: el **número de despidos y el grupo profesional**, **los criterios** que ha tenido en cuenta para designar a esos trabajadores y la **fecha prevista** de despido.
- Se tiene obligación de **negociar de buena fe**, pero no es preciso que exista un acuerdo.
- **Se comunica a la Autoridad Laboral** el ERE para que realice recomendaciones pero no puede paralizar el ERE.
- **Los trabajadores** serán avisados cada uno mediante **carta de despido con 30 días de antelación** antes de la fecha del despido, desde que se abre el periodo de consultas.

F) Despido por fuerza mayor

- Se debe a un hecho involuntario e imprevisible que **impide continuar de manera definitiva** con el trabajo. Por ejemplo, se **quema la empresa o se inunda**.
- **Si se pudiera continuar con el trabajo** al cabo de un tiempo, se trataría de un **ERTE por fuerza mayor**, se suspenderían los contratos, pasarían al paro, y luego se **volvería a trabajar**.
- Se cobra también una **indemnización de 20 días** por año trabajado, máximo 360 días.
- No hay que aprobar un ERE, solo **se envía la documentación a la Autoridad Laboral**, la cual debe constatar los hechos en el plazo de 5 días.
- Es posible que el **FOGASA** se haga cargo del pago de las indemnizaciones si la empresa no puede abonarlas.

Ejercicios

34º) Tras un incendio en un polígono industrial, una de las empresas queda totalmente destruida. La empresa extingue los contratos de los 100 trabajadores.

a) ¿De qué tipo de despido se trata? ¿Por qué?

b) ¿Cómo debe tramitarse este despido?

c) ¿Qué indemnización recibirán los trabajadores?

6.3. Los tribunales laborales

Los órganos judiciales que existen en el ordenamiento español son:

Juzgado de lo Social (JS)	• Es el **juzgado más básico** donde se interponen las demandas de los trabajadores en materia laboral, cuando no superan el nivel de una provincia. • Es el primer órgano judicial al que se acude.
Tribunal Superior de Justicia (TSJ)	• Resuelve los **recursos de suplicación** contra las **sentencias** de los Juzgados de lo Social. • También resuelve algunas materias sindicales y las reclamaciones frente a **un E.R.E**. Hay uno por comunidad autónoma (salvo Andalucía que hay dos).
Audiencia Nacional (AN)	• Resuelve materias de tipo **sindical** o colectivas que **traspasan** una **comunidad autónoma**.
Tribunal Supremo (TS)	• Contra las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional se puede interponer **un recurso de casación** al Tribunal Supremo, así como para unificar doctrina de distintos TSJ que se contradigan.
Tribunal Constitucional (TC)	• **No** se trata de un **tribunal laboral**, ya que interpreta todas las materias que tienen que ver con la Constitución. • Sin embargo, existen **algunos artículos** de la Constitución que tratan los temas laborales y que deben ser interpretados por este tribunal, así como también interpreta otros derechos fundamentales que están presentes en el trabajo: intimidad, no discriminación...

BUSCA EN LA WEB

El Tribunal del Jurado

Entra el siguiente enlace sobre el Tribunal del Jurado:

https://www.ateneovalencia.es/todos-los-secretos-del-tribunal-del-jurado-regulacion-composicion-y-competencias-judiciales/

Consulta qué es el Tribunal del Jurado, quienes están exentos y qué retribuciones se reciben por ser miembro y asistir al mismo.

Ejemplo 14

TRIBUNALES Y DEMANDAS

Los siguientes trabajadores tienen dudas de dónde pueden interponer sus demandas o bien recurrir si no están de acuerdo con la sentencia: a) María Luisa, que ha sido despedida por la empresa. b) Los trabajadores de una empresa de un centro de trabajo en Alicante que están afectados por un ERE. b) María Luisa, no sabe dónde recurrir si el primer juzgado no le da la razón. d) Los trabajadores del ERE anterior, que quieren recurrir la sentencia del tribunal porque no están de acuerdo. e) Matilde, que cree que se ha vulnerado uno de sus derechos fundamentales como es la no discriminación por razón de sexo, ya que gana menos que los hombres de su misma categoría en la empresa. f) Los trabajadores de varios centros de trabajo de Coca-Cola, en distintas comunidades autónomas, que han sido despedidos. **Solución:**

a) El Juzgado de lo Social al ser la primera demanda y afectar a una sola provincia. b) El TSJ de la Comunidad Valenciana, ya es un ERE y no supera esa comunidad autónoma. c) El TSJ, ya que va a interponer un recurso de suplicación. d) El TS, ya que van a interponer un recurso de casación contra la sentencia del TSJ. e) El TC, al ser un derecho fundamental como la no discriminación. f) La AN, ya que es un ERE que afecta a distintas comunidades autónomas.

Ejercicios

35º) Los trabajadores afectados por un despido colectivo (un ERE) no están conformes con dicho despido y piensan reclamar ante los tribunales. Hay dos centros de trabajo afectados por el ERE, una está en la provincia de Teruel y otro en la central de Madrid, sin embargo, solo se están planteando el poner la demanda los del centro de Teruel.

a) ¿Dónde deberían reclamar los trabajadores afectados por el centro de Teruel si solo ellos pusieran la demanda?

b) ¿Y si también la pusieran a la vez los del centro de Madrid?

c) Si no estuviesen conformes con la sentencia, ¿dónde podrían recurrir la sentencia?

36º) Juan Jesús ha sido despedido por la empresa por motivos disciplinarios. Él no está de acuerdo, por lo que piensa reclamar a la empresa una y otra vez hasta que se lo permita la ley pues está convencido que tiene la razón y no parará en su intento.

a) ¿Cuál es el primer juzgado o tribunal ante el que tiene que interponer la demanda?

b) Si quiere reclamar esta sentencia, ¿a dónde debe acudir?

c) Y si quiere volver a reclamar esta última sentencia, ¿dónde debe reclamar?

Repasa conceptos

A) El contrato de trabajo

1. Indica cuál de los siguientes trabajadores no cumple el requisito de edad:

a) Julia, de 17 años, emancipada por matrimonio desde hace 1 año.

b) Raúl, de 16 años, que tiene autorización de sus padres.

c) Laura, de 16 años, que quiere trabajar en una discoteca por las noches de camarera.

2. ¿Cuál de los siguientes datos no es contenido mínimo obligatorio en un contrato de trabajo?

a) La fecha de comienzo del contrato.

b) La duración anual de las vacaciones.

c) Las horas extraordinarias a realizar.

d) El plazo de preaviso para rescindir el contrato.

3. En el periodo de prueba:

a) La empresa puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato, salvo que se trate de una trabajadora embarazada.

b) El trabajador puede decidir sin motivo alguno rescindir el contrato.

c) Si el trabajador está de baja un mes, no se interrumpe el periodo de prueba y ese tiempo no cuenta, si se pactó en el contrato.

d) Todas son ciertas.

B) Contratos formativos

4. En el contrato de formación en alternancia:

a) La edad debe ser menor de 30 años.

b) No se podrá realizar este contrato si el trabajador ya ha trabajado antes en la empresa más de 12 meses.

c) La duración mínima es 3 meses y máxima 2 años.

d) No puede ganar menos del S.M.I.

5. En el contrato para la obtención de la práctica profesional:

a) Es el contrato que se realiza durante las prácticas del ciclo formativo de FP de grado medio o superior.

b) La duración mínima es de 6 meses y máxima de 1 año.

c) No importa la edad que tenga el trabajador, siempre que no hayan pasado más de 5 años desde el título.

d) El trabajador en prácticas ganará el primer año el 60% y el segundo año el 75% del salario de su grupo profesional.

6. En el contrato de formación en alternancia:

a) La formación será el primer año como mínimo el 65% de la jornada.

b) El segundo año la formación será como mínimo del 10%.

c) La formación se realizará en el momento en que pacten empresa y trabajador.

d) Los trabajadores cobrarán un 90% del S.M.I.

C) Los contratos temporales

7. En el contrato de circunstancias de la producción:

a) Si es debido a un incremento imprevisible la duración es indefinida, pues nunca se sabe cuando van a terminar esas circunstancias.

b) Si es debido a un incremento previsible pero ocasional, la duración máxima es de 90 días naturales al año.

c) Al finalizar el contrato se recibirá en el finiquito una indemnización de 15 días por año trabajado.

8. En el contrato de sustitución:

a) Su duración será hasta que se reincorpore el trabajador sustituido que tiene reservado el puesto.

b) Puede comenzar un mes antes de ausencia para formarse.

c) Tiene indemnización por finalización del contrato en la misma cuantía que el contrato por circunstancias de la producción.

d) Por selección de vacante, mientras dura el proceso de selección, puede llegar hasta los 4 meses de duración.

9. Indica quiénes de los siguientes trabajadores podrán reclamar su condición de fijo:

a) Un trabajador que tiene 4 contratos por circunstancias de la producción de 6 meses cada uno, en 24 meses.

b) Un trabajador que tiene 3 contratos por circunstancias de la producción de 6 meses cada uno, y uno de sustitución de 6 meses, en 24 meses.

c) Ninguno puede reclamar su condición de fijo en la empresa.

D) La contratación indefinida

10. El contrato fijo-discontinuo:

a) Se utiliza para trabajos estacionales o de temporada, donde se alternan periodos de trabajo y de no trabajo durante varios años.

b) Se utiliza para trabajos que no son estacionales pero que son intermitentes, con periodos de trabajo que son ciertos o conocidos.

c) Se utiliza para servicios en la ejecución de contratas.

d) Todas son ciertas.

Repasa conceptos

E) Los contratos a tiempo parcial

11. En el contrato a tiempo parcial común:

a) Se realiza el 50 % de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

b) Todas las modalidades de contrato pueden ser a tiempo parcial.

c) Pueden realizar horas complementarias pero ningún tipo de extraordinarias.

d) Las horas complementarias que pueden realizarse son un máximo del 25% de la jornada contratada, salvo que el convenio lo amplíe hasta el 60%.

12. En el contrato de relevo:

a) La reducción de jornada del trabajador que va a jubilarse estará siempre entre el 25% y el 50%.

b) El contrato de relevo será siempre temporal hasta que se jubile totalmente el trabajador relevado.

c) La indemnización por finalización del contrato es de 12 días por año trabajado.

F) Los contratos con ETTs

13. Respecto a las ETTs es falso que:

a) Se realice un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

b) Deba realizar un curso de prevención de riesgos en la empresa usuaria al comenzar.

c) Quien paga los salarios y los seguros sociales es la ETT.

d) La ETT abonará al finalizar una indemnización de 12 días por cada año trabajado.

G) El teletrabajo

14. El teletrabajo es aquel trabajo que:

a) No se acude nunca al lugar de trabajo para trabajar desde casa.

b) Es obligatorio acudir al centro de trabajo al menos un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses.

c) Es obligatorio teletrabajar al menos un 30% de la jornada en un periodo de 3 meses.

d) Se trabaja por igual un 50% desde casa y presencial en la oficina.

15. Es contenido mínimo del contrato de teletrabajo:

a) Un inventario de los equipos, medios y herramientas que usa el teletrabajador, con la compensación económica por la empresa.

b) La forma de control de la empresa fuera del horario de trabajo.

c) El horario de trabajo, pero solo si afectase al turno de noches.

d) Ninguna es cierta.

H) La modificación del contrato

16. Un trabajador al que se le cambia de funciones a otro grupo profesional inferior:

a) Es una movilidad dentro del grupo profesional, y no requiere causas organizativas o técnicas.

b) Es una movilidad fuera del grupo profesional descendente, la cual podrá ser solo de forma temporal.

c) Es una movilidad fuera del grupo profesional descendente, la cual podrá ser solo de forma indefinida.

d) Es una movilidad extraordinaria que implica que no podrá volver a su puesto anterior.

17. El traslado se caracteriza porque:

a) Implica un cambio de centro de trabajo que conlleva cambio de residencia del trabajador.

b) Es definitivo, en el sentido de que el trabajador está trasladado más de un año en un periodo de 3 años.

c) En el traslado el trabajador tiene la opción de extinguir el contrato con 20 días de indemnización por año trabajado.

d) Todas son correctas.

18. Si a un trabajador la empresa le modifica su horario de trabajo pactado en el contrato, se trata de:

a) Una movilidad funcional fuera del grupo profesional.

b) Una modificación sustancial del contrato, la cual requiere que existan unas causas objetivas por parte de la empresa.

c) Una modificación sustancial del contrato, donde el trabajador puede aceptar o recurrir, pero nunca extinguir el contrato con derecho a indemnización.

d) Solo puede modificarse el horario si se trata de una modificación sustancial colectiva de todos los trabajadores de la empresa.

I) La suspensión del contrato

19. En una excedencia voluntaria:

a) Es preciso tener al menos dos años de antigüedad en la empresa.

b) Se le reserva el puesto de trabajo solo el primer año.

c) No computa para la antigüedad el tiempo de excedencia.

d) Tiene que esperar que exista una vacante de un puesto temporal o indefinido para solicitar su reingreso.

20. En el permiso por nacimiento de hijo/a es cierto que:

a) Después del parto hay 6 semanas seguidas obligatorias para la madre pero no para el padre.

b) Si el hijo o hija tuviese una discapacidad se amplia el permiso dos semana más tanto para la madre como para el padre.

c) De las 10 semanas restantes, deben disfrutarse antes de que el hijo o hija cumpla los 9 meses.

d) De las 10 semanas restantes, se pueden disfrutar por semanas sueltas o juntar semanas, pero preavisando con 15 días.

Repasa conceptos

J) La extinción por voluntad del trabajador

21. Si un trabajador desea dejar de trabajar en una empresa:

a) Es imposible, ha firmado un contrato y debe cumplirlo.

b) Debería preavisar siempre con 15 días de antelación, de lo contrario la empresa le podrá descontar los días de preaviso incumplidos.

c) Debería preavisar con los días que señale el convenio, de lo contrario la empresa le podrá descontar los días de preaviso incumplidos según marque el convenio.

22. Si una empresa lleva 4 meses sin pagar a los trabajadores, estos podrán:

a) Extinguir el contrato y pedir a la empresa una indemnización de 20 días por año trabajado.

b) Presentar una demanda ante el Juzgado de lo Social para extinguir el contrato, sin necesidad de tener que ir a trabajar.

c) Preavisar su marcha de la empresa con 15 días de antelación y así cobrar la indemnización.

K) El despido disciplinario

23. En el despido disciplinario:

a) El trabajador no cobrará nada del finiquito

b) Recibirá la carta de despido a los 20 días del despido.

c) Las causas del despido disciplinario vienen concretadas por los convenios colectivos, así como por las sentencias judiciales que interpretan los hechos en cada contexto.

24. Un trabajador que quiere reclamar un despido:

a) Deberá ir al Juzgado de lo Social directamente en el plazo de 20 días hábiles, sin ningún otro tipo de trámite.

b) Siempre acudir primero al SMAC y esperar a que se resuelva primero allí y, si no le dan la razón, reclamar al Juzgado.

c) Como norma general acudir primero al SMAC, si a los 15 días no le llaman para celebrar la conciliación se reanudará el cómputo de los días que le falten hasta completar los 20 días hábiles para ir al Juzgado de lo Social.

d) Si la empresa le comunica el despido por burofax el plazo comienza a contar desde que se pone a su disposición en Correos.

25. Si el Juzgado de lo Social dicta que el despido es improcedente porque no existen motivos:

a) La empresa tendrá la opción de o bien pagar la indemnización de 33 días por año (si la antigüedad es posterior a febrero de 2012) o bien pagar los salarios de tramitación y readmitir al trabajador.

b) La empresa tiene la opción de o bien pagar la indemnización de 20 días por año más los salarios de tramitación, o bien readmitirlo sin salarios de tramitación.

c) La empresa no pagará salarios de tramitación si la sentencia se dicta pasados 90 días desde el despido.

d) En el despido improcedente, y en el despido nulo, solo cabe la opción de readmitir al trabajador y pagarle los salarios de tramitación.

L) El despido por causas objetivas

26. Es causa de despido por causas objetivas:

a) No adaptarse a las modificaciones técnicas del trabajo en el plazo de un mes desde la introducción de la modificación.

b) La amortización del puesto de trabajo por causas tecnológicas como sustituir los trabajadores por robots.

c) La disminución de las ventas durante 2 trimestres consecutivos respecto a las ventas de los mismos trimestres del año anterior.

27. En el despido por causas objetivas:

a) Los trabajadores no recibirán una carta de despido ya que se les comunica a través del E.R.E.

b) Deberán ser preavisados con 20 días de antelación, de lo contrario recibirán de salario tantos días como preaviso incumplido.

c) Se le entregará al trabajador una indemnización de 20 días por año trabajado, con un tope de 360 días.

28. Si se reclama un despido por causas objetivas y la sentencia indica que es improcedente:

a) La empresa debe readmitir al trabajador.

b) La empresa tiene dos opciones, o readmitir al trabajador o pagarle la diferencia de indemnización hasta 33 o 45 días.

c) No puede ser improcedente el despido, solo nulo.

M) El despido colectivo y por fuerza mayor

29. Indica en cuál de las siguientes empresas se produce un despido colectivo y no objetivo:

a) Una empresa de 500 trabajadores donde despiden a 25 trabajadores.

b) Una empresa de 250 trabajadores donde despiden a 26 trabajadores.

c) Una empresa de 60 trabajadores donde despiden a 7 trabajadores.

d) La b) y la c) son correctas.

30. Para aprobar el E.R.E. es requisito:

a) Comunicarlo a la Autoridad Laboral sin más trámites.

b) Consultarlo con la mesa negociadora durante un máximo de 30 días, salvo las empresas más pequeñas de menos de 50 trabajadores, en las que será durante un máximo de 20 días.

c) Remitir al comité o sindicatos el número de despidos y el grupo profesional al que pertenecen, así como los criterios que se han tomado para elegir a los trabajadores.

d) Tener la aprobación de la Autoridad Laboral y que apruebe el E.R.E

31. En el despido por fuerza mayor:

a) Se deberá comunicar a la Autoridad Laboral, la cual constará los hechos en el plazo de 15 días.

b) Los trabajadores cobrarán de indemnización 20 días por año.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

LA CONTRATACIÓN IRREGULAR DE INMIGRANTES

Lee la siguiente noticia de prensa y responde a las cuestiones que se plantean a continuación:

"¿Qué voy a hacer sin mi mano?"

Un empresario abandona en un hospital de Mataró a un empleado "sin papeles" que se accidentó. "Quítate la ropa de trabajo: si no, nos jodes a todos", le dijo.

"Entré a trabajar a las siete de la mañana, como siempre, y me puse a hacer unos protectores para un tubo de escape de un barco. Estaba pasando una de las piezas por el torno cuando se me enganchó la mano. Fue en un momento, sin darme cuenta. ¡He perdido la mano!, le grité a mi compañero. Llamó al jefe y me pasó el teléfono. "¿Te has hecho mucho daño?", me preguntó. "Mucho", le dije. Me contestó que tenía que ir al hospital. "Pero antes tienes que sacarte la ropa de trabajo. Si no, nos jodes a todos".

Entre sollozos, y angustiado por tener que vivir un episodio que no le deja dormir, J.A.N., de 41 años y nacido en Ecuador, recordaba ayer así por teléfono cómo el pasado 12 de enero perdió la mano izquierda en un accidente laboral en Vilassar de Mar (Barcelona). El hombre estaba trabajando en una máquina de tres rodillos que curva piezas cuando se enganchó la mano y el aparato se la aplastó. Llevaba un año y medio sin contrato porque se había quedado sin permiso de trabajo. Antes, había trabajado tres años con la preceptiva alta en la seguridad social.

"No quiero hablar de nada. Está en todos los juzgados y prefiero consultar primero con mis abogados", se excusó ayer Jaume Comas, dueño de la compañía CMN, donde trabajaba J.A.N. y dedicada a la fabricación de complementos náuticos.

Los Mossos d'Esquadra detuvieron a Comas y a un encargado de la empresa por haber ocultado que el hombre estaba empleado de manera irregular cuando sufrió el accidente. Al empresario le atribuyen delitos contra los trabajadores, omisión del deber de socorro y obstrucción a la justicia. Al encargado, omisión del deber de socorro y encubrimiento. Ambos están en libertad, a la espera de que el juez les cite.

"Hice caso (a los jefes). Con unas tijeras me arranqué el jersey, ayudado por mi compañero. De camino al hospital me dijeron: "Cuando te pregunten cómo te lo has hecho, di que ha sido en el espigón". Pero yo no sabía qué era el espigón. Insistieron: "Pescando, di que ha sido pescando y te ha caído una piedra en la mano", prosigue J.A.N.

Según su relato, el responsable del taller en Vilassar de Mar donde trabajaba le llevó en coche hasta el hospital de Mataró. "En urgencias el encargado dijo: "Me lo he encontrado en la calle. Está hecha polvo su mano". Y allí me dejó. Cuando me desperté, me habían amputado la mano."

"Cuando una persona tiene un accidente así hay que llamar a una ambulancia y avisar inmediatamente a la policía y a la inspección de trabajo", lamenta Borja Masramón, el abogado que en nombre del consulado ecuatoriano en Barcelona, de la Federación de Entidades Ecuatorianas de Cataluña y de la Secretaría Nacional del Emigrante de Ecuador (SENAME) defiende a la víctima.

Al principio J.A.N. pensó incluso en regresar a Ecuador, pero sus compañeros y la gente del consulado ecuatoriano en Barcelona le animaron a presentar la denuncia. Su prioridad es legalizar su situación en España, país al que emigró hace 8 años con la idea de tener una vida mejor, donde se casó y donde tuvo a su hija. Ahora teme que la cría se asuste al verle sin mano.

Él mismo se pregunta: "¿Qué voy a hacer sin mano?". Y se responde: "Nadie me va a dar trabajo".

FUENTE: EL PAÍS. 31-1-2011.

CUESTIONES:

1. ¿Cómo ocurrió exactamente el accidente? ¿Qué instrucciones le dio el empresario tras el accidente?
2. ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en la empresa? ¿En qué condiciones? ¿Y en España?
3. ¿Por qué crees que trabajaba en dichas condiciones? ¿Qué opinas?
4. ¿Crees que influye su condición de inmigrante ecuatoriano?¿Por qué?
5. ¿Qué delitos se les atribuye al empresario y al encargado?
6. ¿Cómo hay que actuar según el abogado del consulado ecuatoriano?
7. ¿Qué hubieras hecho tú en el caso del empresario?
8. ¿Y del trabajador ecuatoriano?

El dilema de sacrificar sueldo para salvar el empleo

"Hay que elegir entre subir los sueldos o asegurar los empleos". El presidente de Seat, Erich Schmitt, lanzaba recientemente este reto. Y llegó la hora de decidir. En una dura votación, en medio de la disyuntiva moral y la división sindical, los trabajadores aceptaron congelarse el sueldo este año y una subida de la mitad de la inflación para el año que viene. Estaba en juego, según Seat, que la casa matriz, Wolkswagen, asignara la fabricación de un modelo nuevo de Audi a Martorell y 1.500 puestos de trabajo.

La crisis ha colocado a muchas firmas en este dilema. Miles de trabajadores se están viendo obligados a deshojar la margarita entre arrimar el hombro y el temor a que el sacrificio sea inútil por la falta de garantías de que se alcance la estabilidad. Tienen una presión añadida: la evolución de precios, que rozan la deflación.

¿Qué haría usted? ¿Lo aceptaría (obviamente, antes de saber si está en la posible lista de despidos)? ¿Es ético? ¿Juegan las empresas con el miedo que provoca la crisis y los escalofriantes datos sobre el aumento del paro? Y dejando de lado las cuestiones morales, ¿es una buena medida desde un punto de vista estrictamente económico?

Javier Ibars, responsable de Relaciones Laborales de Fomento del Trabajo, adscrita a la CEOE, manifiesta: "La congelación salarial constituye una posible válvula de oxígeno para algunas empresas que están asfixiadas por la falta de liquidez. En los contextos de crisis los aumentos salariales no favorecen a la contratación, y una medida así puede tener su incidencia en la competitividad de las empresas".

Rafael Ortiz, socio de Garrigues, apunta que "no siempre el problema de una empresa se resuelve por la vía laboral. Hace poco nos vino una empresa convencida de llevar a cabo un recorte salarial. Al final, vimos que los costes laborales sólo representaban un 5% del total, y que eran mucho más importantes los costes logísticos y de las materias primas. Una medida así tiene sentido si se compite con empresas con costes inferiores y se pierden ventas por ese motivo".

El responsable de CCOO en Seat, Lolo Gálvez, que se manifiesta en contra, incita a la rebelión. Su sindicato está dispuesto a negociar cómo reducir costes, pero no a cualquier precio. "Me parece inmoral que las empresas jueguen con el miedo de la gente, una auténtica canallada. Hay un precio por el que uno se puede levantar a las 4 de la mañana para ir a trabajar, y otro en que empieza a ser oneroso", protesta.

Sandalio Gómez, profesor de Relaciones Laborales del IESE, apoya la congelación salarial "siempre que sea algo sincero por parte de la empresa y que haya un compromiso real del empresario por sacar el negocio adelante. Cuántas veces los trabajadores han aceptado reducirse el sueldo y la empresa ha acabado echando a gente a la calle", recuerda.

FUENTE: EL PAÍS. 13-5-2009. Serafí del Arco. Extracto del artículo "El dilema de sacrificar sueldo para salvar el empleo".

a) ¿Qué aceptaron los trabajadores de Seat? ¿Qué estaba en juego?

b) Para Javier Ibars, ¿por qué es una válvula de oxígeno? Y para Rafael Ortiz, ¿cuándo tiene sentido esta medida?

c) ¿Qué opina el representante de CCOO en Seat? Para Sandalio Gómez, ¿cuándo hay que apoyar este tipo de medidas?

d) ¿Qué opinas tú? ¿Es una buena medida? ¿Crees que es ético y justo? Organizad un juego de roles donde 3 alumnos sean los empresarios y 3 los representantes de los sindicatos, e intentad llegar a un acuerdo sobre la congelación salarial para evitar despidos del 5% de la plantilla.

Despido por hechos cometidos fuera de la empresa

Agredir e insultar en la cena de navidad de la empresa puede resultar caro. El Tribunal Supremo el 31-5-22 declara que es procedente el despedir a un trabajador por agredir e insultar a un compañero fuera del centro y de la jornada de trabajo. ¿Por qué lo considera procedente? ¿No es acaso fuera del trabajo?

Así fue considerado inicialmente en la sentencia del tribunal anterior (el Tribunal Superior de Justicia) que el despido era improcedente pues los hechos cometidos ocurrieron fuera del lugar de trabajo y de la jornada. El haber intentado agredir físicamente a un compañero de trabajo, o insultarle con términos "gilipollas" o "hijo de puta", son ofensas que de forma inmediata la empresa procedió al despido disciplinario por falta muy grave de malos tratos de palabra y obra, y falta grave de desconsideración hacia los compañeros, pero hay que esperar al Tribunal Supremo para que se pronuncie sobre la importancia del lugar y horario de los hechos.

El Tribunal Supremo concluye que aunque las reglas de buena fe operan en el lugar y tiempo de trabajo, no significa que pueda realizarse actos fuera de ese espacio que vayan en perjuicio de la empresa e incidan en la convivencia diaria entre los trabajadores, deteriorando así mismo la imagen de la empresa frente al exterior al hacerse públicas, y atentando a la dignidad de los propios trabajadores y a su actividad laboral.

a) Busca qué causa de despido disciplinario ha aplicado la empresa en este caso.

b) ¿Qué opinas respecto a que se pueda despedir por la actuación fuera de la empresa? ¿Hay límites? Debate en clase.

La Inspección de trabajo obliga a hacer fijos a 9.500 despedidos ilegalmente en la pandemia

Trabajo descubre cómo los empresarios intentaron deshacerse de ellos tras la declaración del estado de alarma y después de tenerlos trabajando sin un nuevo contrato cuando ya había vencido el temporal, lo que los convierte en indefinidos.

Un total de 9.531 eventuales despedidos de manera ilegal nada más declararse el estado de alarma, y después de haber seguido trabajando sin contrato cuando sus contratos temporales habían vencido, se convertirán en indefinidos después de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social haya detectado esas actuaciones fraudulentas de los empresarios durante las tareas de control del mercado laboral relacionadas con la pandemia de coronavirus.

En esas fechas se registró una desconocida destrucción de empleo en España, con pérdidas de 178.569 puestos de trabajo el 16 de marzo, más de 75.000 el 17, el 18 y el 20 y otros 120.171 el día 31, unos volúmenes que no volverían a darse hasta los 103.888 del 30 de abril y que, en todas las etapas, tuvieron a los empleados eventuales como el principal grupo de víctimas.

Se trataba, en todos los casos fraudulentos detectados por la Inspección, de "contratos temporales con causa de extinción 'fin de contrato' cuando se trataba de supuestos en los que se habían superado los periodos máximos de duración", explicaron fuentes del Ministerio de Trabajo, que anotaron que cuando se dan esas circunstancias y el empleado continúa participando en el proceso productivo a pesar de haber vencido la fecha de finalización de su relación laboral este adquiere legalmente "la condición de 'fijo' o indefinido".

Multa de más de 6.000 euros por cada contrato encadenado

A la obligación de convertir los contratos eventuales en indefinidos, algo que ocurre de manera voluntaria en menos de uno de cada 25 acuerdos laborales en España, se le añadirán las correspondientes sanciones, de 6.250 euros por cada contrato que haya encadenado el empleado, tal y como establece la Ley de infracciones y sanciones del orden social, que tipifica como falta muy grave "la transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley".

Fuente: Extracto de noticia de Público 3-6-2020

a) ¿Por qué la Inspección de Trabajo consideraba que estas empresas habían actuado de forma fraudulenta?

b) ¿A qué multa se enfrentan las empresas? ¿Cuál es la falta muy grave que han cometido?

Biografía laboral antes de 1980

Número 3

Vamos a estudiar y a investigar la vida, pero centrándonos en el ámbito laboral de la vida de una persona elegida por vosotros que **haya trabajado antes del primer Estatuto de los Trabajadores de 1980**. Se recomienda que sea un familiar (como **vuestro abuelo o abuela**), y en el caso de que no sea posible un familiar, también se puede recurrir a un conocido. Cuantos más años tenga mejor, porque así nos mostrará una etapa más antigua de la historia laboral española **para compararla con la actual**.

¿Ya le has preguntado sobre su relación laboral? Ahora toca preguntarle sobre los contratos de trabajo que tuvo.

3- Contratos de trabajo: tipos, modificación, suspensión y extinción.

El contrato y su modificación	El despido
1- ¿Qué tipos de contratos tuvo y cuánto duraron? ¿Era por escrito o verbal?	1- ¿Se fue voluntariamente de alguna empresa porque no cumplía? ¿Cobró algo?
2- ¿Llegó a estar indefinido en alguna empresa y cuánto estuvo antes de temporal?	2- ¿Cómo se le avisaba cuando el contrato iba a finalizar?
3- ¿Tuvo que pasar un periodo de prueba? ¿De cuánto?	3- ¿Vio algún despido disciplinario? ¿Cómo fue?
4- ¿Alguna vez trabajaba desde casa? ¿Quién ponía los medios?	4- ¿Vio algún despido colectivo con un ERE a muchos trabajadores? ¿Cómo fue?
5- ¿Le cambiaron de funciones y categoría o le trasladaron a otro centro?	5- ¿Conoce de alguien que reclamase un despido al Juzgado? ¿Cómo fue?
6- ¿Alguna vez se le bajó el sueldo?	6- ¿Por qué motivos se solía despedir a los trabajadores?
7- ¿Tuvo algún permiso de paternidad o maternidad? ¿Cuánto duró? ¿Y alguna excedencia del trabajo?	7- ¿Alguna vez vio un cierre total de la empresa? ¿Cómo fue?

Puedes incluir cualquier otro aspecto relacionado con la unidad de derecho del trabajo que consideres adecuada

AQUÍ HAY TRABAJO

Aquí Hay Trabajo es un espacio de RTVE en La 2 que se emite de lunes a viernes a las 9:30h. Resume la actualidad del mundo laboral, con información sobre su situación, sobre becas y cursos de formación. Todo apoyado con invitados especialistas. Además, el programa muestra ofertas de empleo a las que pueden acceder los televidentes.

En su web puedes encontrar vídeos explicativos sobre conceptos laborales, de los cuales hemos seleccionados los más acordes a esta unidad didáctica sobre El Derecho del Trabajo.

Lo que hay que comprobar antes, durante y después del contrato. 2:54

Cuando firmas un contrato ¿lo lees antes? ¿Conoces a trabajadores que han leído el contrato antes de firmarlo? ¿Qué miran con más detenimiento? Y tú, ¿en qué te fijarías más? ¿Cuál crees que los trabajadores suelen mirar por encima?

Link: https://acortar.link/lur7Tl

Qué hacer si la empresa te traslada de centro de trabajo. 2:47

De las condiciones que establece la ley para que sea considerado traslado, ¿cuál te ha llamado la atención? ¿Cambiaría tu decisión de aceptar o no el traslado el hecho de tener un contrato fijo o uno temporal? Argumenta tus respuestas.

Link: https://acortar.link/1pmpLh

Requisitos del contrato fijo discontinuo para ser legal. 2:06

¿Qué requisitos indica el vídeo que tiene que tener un contrato fijo discontinuo? Cuando la temporada acaba, ¿queda extinguida la relación laboral? ¿Se paga finiquito? ¿Se tiene derecho a indemnización? ¿Se tiene derecho a paro? ¿Cuándo se considera despido?

Link: https://acortar.link/4GK4cK

Claves para impugnar el despido. 2:13

¿Cuánto tiempo hay para demandar? Si presento la papeleta de conciliación, ¿continúa contando el tiempo que tengo para presentar la demanda? ¿Qué pasa con los plazos si pido un abogado de oficio?

Link: https://acortar.link/3FLwxU

Contrato de formación en alternancia. 2:11

¿Cómo cotiza la empresa a la Seguridad Social si el contrato es a tiempo parcial? ¿Con qué titulaciones se puede firmar este tipo de contratos? ¿Cuántos tutores se tienen? Duración mínima y máxima. ¿Cuál es la duración del periodo de prueba?

Link: https://acortar.link/VijojF

El despido silencioso: 5 claves para detectarlo. 2:16

¿En qué consiste el "despido silencioso? ¿Cuál de las claves que comenta el vídeo te ha llamado más la atención? ¿Por qué? ¿Conoces algún caso que se haya dado o se esté dando? ¿Se pudo evitar el despido?

Link: https://acortar.link/xeSFzd

Trabajar a tiempo parcial 100% legal y sin abusos. 2:39

Indica características del contrato a tiempo parcial que puedan resultar interesantes conocer. ¿Crees que se utilizan para tener trabajadores en función de la demanda de empleo sin tener que contratar más trabajadores?

Link: https://acortar.link/LrzBuA

Como denunciar un despido verbal. 2:02

¿Hay alguna situación que se mencione al inicio del vídeo que indique que el despido puede ser verbal? Si te despiden verbalmente, ¿debes irte? ¿Debes pedir explicaciones? ¿Por qué medios? ¿Qué se necesita para que sea aceptada una grabación del despido verbal?

Link: https://acortar.link/gaMmjm

El trabajo en remoto/híbrido. 2:10

Diferencia entre trabajo híbrido y remoto. Señala aspectos positivos del trabajo híbrido a resaltar sobre los demás.

Link: https://acortar.link/P2WIp8

Las trampas más frecuentes a la hora del despido. 2:47

De las trampas que se comentan, ¿cuál o cuáles son las que más frecuentemente crees que hacen las empresas? ¿Y la que menos? ¿Conoces a alguien que le haya ocurrido alguna de ellas? ¿Cuál fue su actuación? ¿Cómo acabó la situación?

Link: https://acortar.link/6Ti84q

Guía del teletrabajo para principiantes. 2:53

Si en tu sector se pidiera teletrabajar, ¿cuál de todas las indicaciones de vídeo te costaría más llevar a cabo? ¿por qué? ¿Y la que menos?

Link: https://acortar.link/dnblLB

3 tipos de excedencias y sus riesgos. 2:01

En la voluntaria, ¿a qué tienes derecho? Si llevo 6 meses en la empresa, pero he trabajado 10 años en otras empresas del sector, ¿puedo solicitar la excedencia voluntaria? ¿Cuánto dura la excedencia por cuidado de familiares? ¿se tiene en cuenta en la antigüedad? ¿Volveríamos al mismo puesto?

Link: https://acortar.link/VsOte3

Unidad 8
El salario y la Seguridad Social

RESULTADO DE APRENDIZAJE 3.
Analiza sus condiciones laborales como persona trabajadora por cuenta ajena identificándolas en los principales tipos de contratos, cambios y vicisitudes relevantes que se pueden presentar en la relación laboral en la normativa laboral y especialmente en el convenio colectivo del sector.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD
1. El salario	CE 3.d) Se han identificado los diferentes componentes del recibo de salario.	Ejercicios 1º a 7º Ejercicios nóminas Ejercicios finiquitos Vídeos nóminas y finiquito Chequea tu convenio Noticias de prensa Biografía laboral Aquí hay trabajo
2. Las garantías del salario		
3. La nómina		
4. El finiquito		
5. La Seguridad Social	CE 3.f) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.	Ejercicio 8º Biografía laboral
6. Prestaciones de la Seguridad Social	CE 3.g) Se han analizado las principales prestaciones derivadas de la suspensión y extinción de la relación laboral.	Ejercicios 9º a 20º Vídeos prestaciones IT y desempleo Chequea tu convenio Repasa conceptos Noticias de prensa Biografía laboral Busca en la Seguridad Social Aquí hay trabajo
7. Desempleo		

1. El salario

El salario son las retribuciones que cobra el trabajador por cuenta ajena por los servicios prestados, incluyendo los periodos de descansos semanales en los cuales también se cobra salario.

1.1. El salario según la forma de pago

- Salario en **dinero**: se paga en **moneda** legal. Puede ser en metálico, por transferencia bancaria o por cheque bancario.
- Salario en **especie**: se paga en **productos distintos al dinero**.
  - » Puede ser la puesta a disposición del trabajador de una **vivienda o de un vehículo**, la aportación a un plan de pensiones que hace la empresa, etc.
  - » El salario en especie **no puede ser mayor del 30%** del total de retribuciones del trabajador.
  - » El salario en especie **también cotiza** a la seguridad social **y tributa** a Hacienda como si fuera un dinero en metálico recibido, por ejemplo, si una vivienda está valorada en 1.000€/mes, deberá cotizar por ella 6,48% a la seguridad social (64,80€), y pagar de IRPF a Hacienda por ejemplo un 10%= 100€.

Ejemplo 1

Juan Gutiérrez firma un contrato de trabajo por el que acepta desplazarse a Murcia a poner en marcha una nueva oficina de la empresa Toldos Verdes, SL. En sus retribuciones se establece que ganará de salario en dinero 1.800€ al mes y, además, la empresa pondrá a su disposición una vivienda de alquiler por 600€ al mes, la cual pagará la empresa como salario en especie. ¿Sobrepasa el salario en especie el tope del 30% del total de retribuciones? **Solución:**

No, pues el salario en especie es del 25% sobre el total de las percepciones y no llega al 30%. Como gana en especie 600€, y en total percibe 1.800+600 = 2.400, al dividir 600/2400 = 25%.

1.2. Pago del salario

- El pago del salario se realizará de **forma puntual** en la **fecha y el lugar convenidos** o, en su defecto, según los usos y costumbres.
- Los trabajadores tienen derecho a **pedir anticipos** a cuenta por la parte del trabajo que ya han realizado.
- Los **retrasos en el pago** dan derecho al trabajador a recibir unos **intereses del 10% anual** sobre esas cantidades. Según la Jurisprudencia, deben darse retrasos en el pago de 3 meses para que el trabajador pueda extinguir el contrato por causa justa.
- El pago se documenta con un **recibo de salarios** donde queden reflejadas las percepciones y los descuentos de seguridad social y de hacienda que realiza la empresa sobre el salario.

Ejercicios

1º) Una empresa lleva tiempo pagando tarde a sus trabajadores. En concreto a Francisco le deben la nómina de 4 meses y a Adrián le han pagado con retraso el día 10 en lugar del día 1 de este mes. Por ello, Adrián ha pensado pedir el día 15 del mes que viene el anticipo de todo el mes, y así se asegura que ya tiene el dinero antes.

a) ¿Puede Francisco reclamar extinguir el contrato porque la empresa lleva ese retraso en el pago?

b) ¿Puede reclamar Adrián alguna cantidad por el retraso?

c) ¿Tiene derecho Adrián a pedir ese anticipo?

2º) Un trabajador ha pactado con la empresa de que además del salario en dinero por 1.500€ le van a ofrecer un vehículo para uso personal mientras dure el contrato, cuyo uso lo valoran en 300€ al mes.

a) ¿Qué tipo de salario se considera el uso del vehículo?

b) ¿Qué valor máximo puede tener la entrega del vehículo?

c) ¿Ha sobrepasado en este caso el valor máximo?

1.3. ¿Cómo se establece el salario?

Fijación del salario

1º) EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

2º) EL SALARIO DEL CONVENIO COLECTIVO

3º) EL SALARIO DEL CONTRATO DE TRABAJO

4º) MODIFICACIÓN DEL SALARIO

A) El salario mínimo interprofesional (SMI)

*Es el **salario mínimo** que fija todos los años el Gobierno **para todas las profesiones**, tomando como referencia una jornada a tiempo completo.*

Este salario obedece a que la **Constitución** establece el derecho de todos los trabajadores a tener una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades y las de su familia. Es fijado todos los años por el **Gobierno**, previa consulta con los sindicatos y asociaciones empresariales.

B) El salario del convenio colectivo

Los convenios colectivos son los que recogen el salario mínimo anterior y **establecen la estructura del salario**. En concreto fijan el salario base, pagas extras y resto de pluses:

Estructura del salario según convenio

- Un **salario base** por cada categoría o grupo profesional, el cual viene normalmente a mejorar el SMI (hay que tener en cuenta que la suma del salario base más los pluses no puede ser inferior al SMI).
- Los **complementos salariales o pluses** concretos que recibirán todos los trabajadores de ese convenio, así como la cuantía de cada plus.
- Los **complementos extrasalariales** o pluses concretos que vienen a compensar gastos que tienen los trabajadores por realizar el trabajo, así como su cuantía.
- Las **pagas extras**, su cuantía, cuándo se cobran y si hay más de 2 pagas al año, que son las mínimas que señala la ley para todos los trabajadores.

C) El salario del contrato de trabajo

En un tercer nivel, es posible **pactar en el contrato de trabajo una mejora respecto al salario del convenio**. Se trata, pues, de una mejora del contrato para ese trabajador.

D) Modificación del salario del contrato

Las **empresas pueden modificar** la **mejora del salario** pactado en el **contrato**. Sería una modificación sustancial del contrato y el trabajador tiene derecho a **extinguir el contrato** con una **indemnización de 20 días por año trabajado** (lo vimos en UD8). También es posible que las empresas en caso de disminuación de ventas 2 trimestres consecutivos puedan reducir el salario del convenio.

Ejemplo 2

Mari Ángeles es una administrativa que lleva muchos años en la empresa y asume todas las responsabilidades en la gestión de las nóminas de la misma. Por ello, la empresa, ya desde hace unos años, decidió pagarle más que lo mínimo fijado en el convenio, con un sueldo de 1.500€ al mes cuando el convenio fija 1.200€. Este año el convenio ha realizado una subida del 3% del salario, dejándolo en 1.236€. Mari Ángeles ve que a sus compañeras le han subido el sueldo en 36€ y se pregunta si no deberían subirle a ella también esa cantidad.

Solución: Mari Ángeles ya viene disfrutando de una mejora en el salario respecto al convenio, con lo que las subidas en el convenio no le afectan, ya que la cantidad mínima, 1.236€, sigue siendo inferior a los 1.500€ que ella gana. Por lo tanto, no se le aplicará ninguna subida salarial, salvo que la empresa decidiese voluntariamente subirle el salario.

¿SABÍAS QUE...?

El SMI para el año **2025** ha sido de **1.184€ al mes**, equivalentes a 39,50€ al día, siempre tomando una jornada a tiempo completo.

¿Cuánto es el SMI con 2 pagas extras incluidas?

Calculamos: 1.184 X (7/6)=

1.381,33€ con pagas extras.

¡Pero si ya estamos a final de curso en **2026**!

Búscalo en la web y cambia las cifras del salario mes y salario día por las actuales. Calcula también el SMI con las pagas incluidas.

¿SABÍAS QUE...?

REGISTRO SALARIAL

Las empresas deberán llevar un registro de los valores medios de los salarios de cada categoría o puesto de trabajo de igual valor, diferenciado por sexo, de manera que pueda observarse si existe una discriminación salarial entre mujeres y hombres por desempeñar el mismo trabajo. En empresas de más de 50 trabajadores, si el promedio de los salarios de un sexo fuese superior en un 25% al del otro sexo, la empresa deberá justificar que dicha diferencia no se debe a motivos relacionados con el sexo de las personas.

Ejercicios

3º) A Julia y a Cristina le han pasado cosas raras en sus empresas. En la de Cristina la empresa ha aprobado un convenio propio donde van a ganar menos que el SMI, y en la de Julia le han bajado una mejora que tenía en su salario del contrato respecto a lo que decía el convenio.

a) ¿Puede un convenio de empresa rebajar el SMI?

b) ¿Puede una empresa modificar la mejora del salario que ofrece el contrato de Julia?

c) ¿Qué indemnización recibiría Julia si extingue el contrato por esta modificación sustancial?

2. Las garantías del salario

A) El S.M.I. no es embargable

No se le puede **embargar de la nómina neta** al trabajador la cuantía del SMI (1.184€ para 2025), salvo en el caso de que se deban pensiones por alimentos a hijos y al cónyuge.

El **resto del salario** del trabajador **si es embargable** en función de la tabla que fija el artículo 607 de la ley de enjuiciamiento civil (por ejemplo, de los siguientes 1.184€ se le puede embargar el 30% y en tercer tramo el 50%, como se ve en el caso práctico resuelto nº 2).

B) El FOGASA (Fondo de Garantía Salarial)

Se trata de un organismo que depende del Ministerio de Empleo, el cual se encarga de **recoger unos fondos** de las empresas (el 0,2% de la base de cotización) para que, en el caso de que alguna de ellas sea insolvente, **se pueda pagar a los trabajadores**.

Se trata de una responsabilidad **subsidiaria**, significa que **primero se venden** todos los bienes de la empresa y, si aun así no pueden cobrar los trabajadores, se acude al FOGASA para que pague. Puede tardar entre 1 y 2 años en pagar.

Hay unos **máximos que paga el FOGASA** que son **120 días de salario**, y por **indemnizaciones de despido** máximo 30 días por año en despido improcedente y 20 días por año en procedente, sin que el total de días pueda pasar de 360 días. El salario día que se utilice para el cálculo no puede pasar el doble del SMI (91,98€ para 2025).

Ejemplo 3

SALARIO EMBARGABLE

Gonzalo tiene una serie de deudas que no ha pagado y es demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina con los límites que fije la ley. Su salario es de 2.500€. Calcula qué cantidad es embargable.

Solución:

Por el primer tramo de SMI (1.184€), ninguna cantidad (0€).

Por el segundo tramo de SMI (los siguientes 1.184€), el 30 % = 355,20€.

Por el tercer tramo (hasta llegar a los 2.500€ que gana serían los 132€ restantes), el 50 % = 66€.

El total embargable sería: 0 + 355,20+ 66 = 421,20€.

Ejemplo 4

FOGASA

Cristina y Natividad han sido despedidas de la empresa, pues ésta va a cerrar por pérdidas económicas. A las trabajadoras les deben 5 meses de nómina más la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaban al mes era de 1.500€ (50€ al día) y tenían una antigüedad de 5 años. Una vez se produce la venta de la empresa las trabajadoras logran cobrar un mes de salario, pero se les debe todo lo demás. ¿Qué cantidad podrán reclamar al FOGASA? **Solución:**

a) Por salarios: podrán reclamar un máximo de 120 días con un salario día máximo del doble del SMI, incluidas las pagas extras:

Máximo salario día= 2 x (39,50+ paga extra día) = 2 x (39,50+(30x39,50)x2/365*) = 91,98€ día máximo. *Según criterio de la web del FOGASA.

Como les deben 120 días de salario y su salario día es de 50€ al día, están en los límites y cobrarán todo lo pendiente. 120 días x 50€/día = 6.000€ por salarios pendientes.

b) Por indemnizaciones por despido: podrán reclamar un máximo de 360 días con un salario día máximo del doble del SMI con pagas extras (91,98€). Como les deben 20 días por año x 5 años de antigüedad son 100 días de indemnización, está en el límite de 360 días. Cobrarán el total de la indemnización pendiente: 100 días x 50€/ día = 5.000€.

Ejercicios

4º) María tiene una nómina de 1.900€ netos y no le pasa la pensión por alimentos a su ex-cónyuge, por lo que tras una demanda el juez le embarga 1.200€ y en la nómina del banco ve que solo ingresa 700€. Ella cree que por lo menos el SMI no se le debe embargar.

a) ¿Se le puede embargar a María más del SMI? ¿Por qué?

b) Si la deuda de 1.200€ fuese con un banco, ¿se le podría embargar esa cantidad?

c) En el caso del banco, ¿qué se le embargaría por el segundo tramo del SMI?

5º) A Pepa la acaban de despedir de una empresa que está insolvente por lo que ni ha cobrado los salarios de los últimos 6 meses ni la indemnización por despido improcedente de 33 días por año que es de 330 días por los 10 años que llevaba de antigüedad. Se pregunta si el FOGASA le va a pagar todo lo que le debe la empresa.

a) ¿Qué significa que el FOGASA es responsable subsidiario de los salarios e indemnizaciones pendientes?

b) ¿Cobrará Pepa los 6 meses de nómina que le deben? ¿Cuánto cobrará del FOGASA por nóminas?

c) ¿Cobrará la indemnización de 330 días? ¿Cuántos días cobrará?

Ejercicios de cálculo

6º) Luis acumula unas deudas que no ha pagado y por las cuales ha sido demandado ante el juzgado. La sentencia establece que se le embargará la nómina para hacer frente a las deudas con los límites que fija la ley. Calcula el salario embargable de Luis si gana un salario neto de 2.400€ al mes.

Para solucionarlo fíjate en el ejemplo resuelto donde debes separar por tramos de SMI y aplicar un %.

7º) Manuel ha sido despedido de la empresa al cerrar ésta por pérdidas económicas. A Manuel le deben 3 meses de salario y la indemnización por despido de 20 días por año. El salario que ganaba Manuel era de 1.650€ al mes (55€ día) y su antigüedad en la empresa era de 3 años. Al venderse los bienes de la empresa recibe un mes de salario, pero le deben todavía todo lo demás. Calcula la cantidad que podrá reclamar del FOGASA, tanto por salarios no cobrados como por la indemnización pendiente de cobrar.

Para solucionarlo fíjate en el ejemplo resuelto donde debes calcular salarios e indemnizaciones.

3. La nómina

3.1. Estructura de la nómina

Las **partes de una nómina son**:

Encabezado	• Donde se especifican los **datos** de la empresa y del trabajador.
Periodo de liquidación	• Del **mes** o de los **días** que se van a cobrar.
Devengos	• Son las cantidades que se cobran por el **trabajo en "bruto"** (sin descontar la seguridad social o la retención de hacienda). • Los devengos se clasifican en percepciones salariales y no salariales.
Deducciones	• A los devengos o salario bruto el empresario debe realizar una serie de **descuentos en la nómina**. • Se trata de la deducción por **seguridad social** del trabajador, por la retención de **Hacienda o IRPF**, o en su caso de los anticipos que ya haya cobrado, o si ha cobrado salarios en productos en especie.
Líquido a percibir	• La **resta** entre los devengos y las deducciones que se hacen de la nómina. • También se llama **salario "neto"**. Se firma por la empresa y el recibí del trabajador.
Bases de cotización y Hacienda	• Los **pagos** a la seguridad social y Hacienda se realizan no sobre los devengos o salario bruto, sino **sobre otras cantidades** llamadas bases de cotización y base sujeta a retención de IRPF. • En la parte inferior de la nómina figura las cantidades que cotiza la empresa por el trabajador.

3.2. El salario bruto (devengos)

A) Salario base

Todos los trabajadores deben cobrar un salario base **en función de su categoría profesional** que marque el convenio.

La **suma del salario base y de los complementos salariales nunca será inferior al Salario Mínimo Interprofesional** por una jornada a tiempo completo. Por tanto, es posible que el salario base del convenio en 2025 sí que sea inferior al SMI de 1.184€, ya que sumando salario base y el resto de complementos salariales sí que cumplan el mínimo de los 1.184€ al mes. En definitiva, la subida a 1.184€ del SMI no obliga a que todos los salarios base de los convenios suban al mínimo de 1.184€, dependerá de los complementos salariales que existan.

B) Complementos salariales

Los complementos salariales o pluses son aquellos que **se añaden al salario base**. Es la ley, y sobre todo el convenio, el que decide qué pluses en concreto van a cobrar los trabajadores acogidos a ese convenio. Los **posibles complementos salariales son:**

Complementos salariales

- **Complementos personales**: Son aquellos vinculados a los **conocimientos o experiencia** del trabajador, como pueden ser: antigüedad, plus de idiomas, por posesión de títulos especiales, etc.
- **Complementos por el puesto de trabajo**: Son los vinculados al **puesto en concreto** del trabajador, los más habituales son: el plus de peligrosidad, plus de toxicidad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de atención al público, plus de convenio en función de la categoría profesional, etc.
- **Complementos por cantidad o calidad del trabajo**: Son los asociados al **rendimiento del trabajador**: incentivos, primas, comisiones, plus de asistencia y puntualidad, horas extraordinarias, etc.
- **Complementos de vencimiento superior al mes**:
  - » Se trata de las **pagas extras** y, si lo establece el convenio, de la paga de beneficios.
  - » Todos los trabajadores tienen derecho a **dos pagas extras al año** por valor mínimo del salario base. Cabe la posibilidad de que el convenio establezca que se pague la parte proporcional de las pagas extras todos los meses (**paga extra prorrateada**).
  - » La **paga de beneficios** puede tratarse de un % sobre los beneficios o bien de una cantidad fija, la cual es habitual que los convenios paguen en el mes de marzo (por ello se se suele llamar **paga de marzo**).

C) Complementos extrasalariales

Los complementos extrasalariales vienen principalmente a **compensar gastos del trabajador** por motivos del trabajo. Al igual que los complementos salariales, aquellos que en concreto vaya a cobrar el trabajador se establecen por ley y especialmente en el convenio. **También** tienen la consideración de **extrasalariales** los pagos en situación de baja laboral o las indemnizaciones que recibe el trabajador, así como la acción social de la empresa.

Complementos extrasalariales

- **Plus de transporte urbano**: por el desplazamiento en transporte público al trabajo.
- **Plus de distancia**: cuando el centro de trabajo se encuentra a una determinada distancia de la localidad de su residencia y debe acudir sin transporte facilitado por la empresa.
- **Dietas de viaje**: para compensar los gastos realizados en comidas o por dormir fuera de su residencia.
- **Locomoción o kilometraje**: para compensar los gastos en gasolina, autopistas y utilización de vehículo propio.
- **Ropa de trabajo y desgaste de herramientas**: para compensar los gastos por la compra de prendas de trabajo o de herramientas por el propio trabajador.
- **Quebranto de moneda**: se percibe para compensar errores en el manejo de dinero efectivo, como puede ser el caso de las personas que se dedican al cobro en la caja.

CHEQUEA TU CONVENIO

a) Qué **salario base** establece para una categoría profesional acorde a tu ciclo.
b) Cuánto se cobra de una **paga extra** entera.
c) Si el convenio tiene **paga de beneficios** o no.
d) Cómo se llaman los pluses o **complementos salariales y extrasalariales** del convenio.
e) Calcula el **salario bruto de un mes** con todos los datos.

Ejemplo 5

EJEMPLO CÁLCULO DE SALARIO BRUTO
Calcula el salario bruto rellenando la hoja de recibo de salarios:
Un salario base de 1.320€ al mes
Un plus de convenio de 150€.
Realiza horas extras por valor de 100€ en ese mes.
La paga extra está prorrateada al mes, y el valor de una entera es un salario base (1.320/6= 220€)
Recibe plus de transporte de 120€.
Por dietas ha recibido 140€ por comer fuera de la localidad de trabajo y de su domicilio durante 7 días.

Solución:

I. DEVENGOS

1. Percepciones salariales

Salario base	1.320
Complementos salariales	
Plus de convenio	150
Horas extraordinarias	100
Gratificaciones extraordinarias	220
Salarios en especie	

2. Percepciones no salariales

Indemnizaciones o suplidos	
Plus de transporte	120
Dietas	140
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social	
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos	
Otras operaciones no salariales	
A-TOTAL DEVENGADO:	**2.050€**

NOTA: La **STS 4239/2019** indica en su fundamento de derecho segundo.2: "La aplicación del Convenio Colectivo que fija un salario base anual obliga a estimar en parte el recurso, por cuanto el **convenio regulador no fija un salario mensual, sino anual**, y como el año tiene 365 días, por eso número de días debe dividirse el salario anual para fijar el salario que se devenga cada día de los controvertidos". Por lo que, **no siempre hay que dividir las pagas extras o los salarios inferiores al mes por 365 días**, sino que **dependerá del convenio concreto**. En este libro de IPE I usaremos la opción de que los salarios SIEMPRE SERÁN MENSUALES para facilitar su comprensión.

3.3. Deducciones

El empresario está obligado a realizar **dos deducciones en la nómina del trabajador**: la cantidad que aporta el trabajador a la seguridad social y otra cantidad retenida para Hacienda. Estas cantidades que resta de la nómina **debe ingresarlas el empresario** en la Tesorería General de la Seguridad Social al mes siguiente, así como la retención de Hacienda cada 3 meses en la Delegación de Hacienda.

A) Descuento por seguridad social

Sería más fácil calcular la cuota de seguridad social que paga el trabajador si a lo que gana el trabajador (devengos o salario bruto) le aplicásemos un % y se ingresase en la Seguridad Social. Sin embargo, veremos que los cálculos son **algo más complejos**.

En primer lugar, todo lo que gana el trabajador no cotiza a la seguridad social, con lo que hay que determinar **qué cantidad de la nómina es la que cotiza realmente**. Esa cantidad por la que se cotiza se llama **Base de Cotización**. Pero, además, veremos que no hay una sola Base de Cotización, sino que **hay 3 bases**.

En segundo lugar, **no hay un sólo % a aplicar** sobre la Base de Cotización, sino que **tenemos varios %** ya que, además de la cotización general por tener derecho a las prestaciones de la seguridad social, **también se cotiza** para la prestación de **desempleo** o para los cursos de **Formación Profesional** para el empleo para cuando se está en paro.

En definitiva, tenemos varias Bases de Cotización y varios % a aplicar sobre esas bases.

Vídeo

Puedes ver un vídeo con la explicación de este ejemplo en:

https://www.youtube.com/@tulibrodefp23

1) Las Bases de Cotización

Para calcular las Bases de Cotización debemos **partir de los devengos** o salario bruto que gana el trabajador, e **ir determinando qué es lo que cotiza y lo que no cotiza**. Para ello tendremos en cuenta lo siguiente:

- El **salario base y los complementos salariales** cotizan a la seguridad social.
- Las **pagas extraordinarias**, con independencia de que se cobren dos veces al año o se cobren de forma prorrateada todos los meses, siempre cotizan todos los meses, se "cotiza de manera prorrateada" por **1/6 de la paga extra cada mes** si es salario mes.
- Las **horas extraordinarias** cotizan **para algunas Bases** de Cotización y para otras no.
- Los **complementos extrasalariales** no cotizan algunos, y otros cotizan una parte.

¿SABÍAS QUE...?

Las empresas deben comunicar a la Tesorería de la Seguridad Social todos los conceptos retributivos que reciban los trabajadores, sean cotizables o no lo sean.

Complementos no cotizables a la seguridad social		
• **Locomoción o kilometraje**	Según factura	Total del importe
	Sin factura	**0,26€/km** (desde julio-2023)
• **Dietas** (cuando se produzcan en **municipio distinto** de la empresa o del trabajador)	Estancia (dormir en hotel)	Los importes que se justifiquen
	Manutención (comer)	Máximo **53,34€ / día** (si pernocta) Máximo **26,67€ / día** (no pernocta)
• **Indemnizaciones por despidos**	Cotiza el **exceso de la cantidad legal** que fije el Estatuto por despido improcedente.	
• Indemnizaciones por **traslados**, fallecimientos y suspensiones	Cotiza **el exceso de la cantidad** que fije el convenio y que entregue voluntariamente la empresa.	
• Prestaciones **seguridad social**	El importe que abone la seguridad social o la mutua **no cotiza**, **pero sí** las mejoras voluntarias de **la empresa**, distintas a la incapacidad temporal, como son las **aportaciones a planes de pensiones**.	
• Las **mejoras** y asignaciones asistenciales **concedidas voluntariamente** por las empresas.	**Cotizan casi todas** las mejoras y asignaciones asistenciales como: la entrega de productos a precios rebajados, entrega de acciones, servicios escolares y bienes destinados a servicios sociales, primas de seguros por accidentes de trabajo. Tan solo mantiene exento de cotizar los gastos de estudios del trabajador o asimilado.	

Ejemplo 6

Indica para los siguientes complementos si son cotizables o no:

- Plus convenio 100€
- Plus de peligrosidad 90€
- Incentivos 150€
- Plus de distancia 90€
- Dietas por estancia en hotel durante 2 días por 50€ cada noche.
- Dietas por comer fuera durante 3 días por 75€.
- Gastos de locomoción por viaje a Badajoz con factura de 100€.
- Pago de la prestación de la seguridad social por estar de baja laboral de 550€.
- Compra de vestimenta de trabajo por el trabajador por 50€.

Solución:

- Los pluses salariales del convenio, de peligrosidad e incentivos cotizan a la seguridad social.
- El plus de distancia cotiza.
- Las dietas por estancia no cotizan, siempre que se justifiquen.
- Las dietas por comer fuera no cotizan al ser fuera de la localidad, y también son inferiores a 26,67€ al día, en este caso son 25€ al día y no cotizan.
- Los gastos de locomoción no cotizan por el importe de la factura.
- Los pagos de la seguridad social no cotizan.
- La adquisición de ropa de trabajo sí que cotiza.

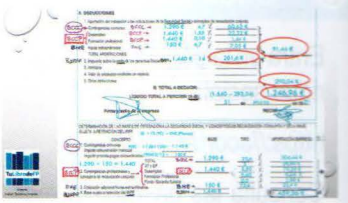
1.1) Cálculo de la BCCC

La Base de Cotización de Contingencias Comunes (BCCC) es la **cantidad de la nómina** por la que el trabajador **debe cotizar a la seguridad social** para tener **derecho a las prestaciones de la seguridad social** relacionadas con las **contingencias comunes,** o sea, aquellas no relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, como son: la asistencia sanitaria, una baja laboral común y no laboral, la invalidez, la jubilación, la viudedad, la orfandad, etc.

Sobre esta base de cotización **se aplicará un %** y saldrá la **cuota a pagar**.

Vídeo

Puedes ver un vídeo con la explicación de este ejemplo dentro del Aula Digital de IPE I.



• Calculo de la BCCC en salario mensual

Los pasos para calcular la BCCC en un salario mensual son los siguientes:

1º) Se suman todos **los devengos** que cotizan a la seguridad social.

2º) Se excluyen los **complementos extrasalariales que no cotizan**, así como lo ganado por las **horas extraordinarias**.

3º) Se suma la **parte proporcional de pagas extras** que le corresponde al mes de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año (y la de beneficios) y se dividen por 12 meses.

4º) La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima** de cotización de su grupo profesional, que todos los años aprueba el Ministerio de Trabajo. Para el año 2024 es la siguiente:

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS MENSUALES DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2025

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al mes	Bases máximas al mes
1	Ingenieros y licenciados, y personal de alta dirección no incluido en art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60	4.909,50
3	Jefes administrativos y de taller	1.391,70	4.720,50
4	Ayudantes no titulados	1.381,20	4.720,50
5	Oficiales administrativos	1.381,20	4.720,50
6	Subalternos	1.381,20	4.720,50
7	Auxiliares administrativos	1.381,20	4.720,50

Ejemplo 7

Calcula la BCCC del trabajador del caso 5, grupo 5, que trabaja de forma indefinida:

Salario base 1.320€

Plus de convenio 150€

Plus de transporte 120€

Dietas de comida en distinta localidad por 7 días por valor de 140€.

2 pagas extras al año de salario base cada una

Horas extras por valor de 100€

Solución:

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 1.320€

- Plus de convenio por 150€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte cotiza por 120€.

Las dietas en distinta localidad no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 1.320€ = 2.640. 2.640/ 12 meses = 220€ al mes prorrateada.

4º) El **total** es: 1.320+150+120+220= **1.810€**. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 5 cotizará por esa cantidad.

• Cálculo de la BCCC en salario día

Los pasos para calcular la BCCC en salario día son los siguientes:

1º) Se suman todos **los devengos, en este caso diarios,** que cotizan a la seguridad social.

2º) Se excluyen los **complementos extrasalariales que no cotizan**, así como lo ganado por las **horas extraordinarias**.

3º) Se suma la **parte proporcional de pagas extras** que le corresponde al día de la siguiente manera: se suman todas las pagas extras del año y se dividen por 365 días, de manera que sale la paga extra del día.

4º) La cantidad resultante debe estar **entre la base máxima y la base mínima diaria** de cotización del grupo profesional que todos los años aprueba el Ministerio de Trabajo.

5º) Esa base de cotización diaria se multiplicará **por el número de días** del mes trabajado.

Existen **otros supuestos especiales de cotización** que no se desarrollan en este tema, como es la cotización en contratos a tiempo parcial, donde la base mínima viene por horas y no por días o meses.

Para profundizar en estos supuestos especiales puedes consultarlos en la página de la seguridad social.

Click en la web

Entra en la página de la seguridad social:

https://acortar.link/5xBlyE

Consulta las bases máximas y mínimas de cotización para el año actual.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DIARIAS DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA 2025

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas al día	Bases máximas al día
8	Oficiales de primera y de segunda	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	46,04	163,65

Ejemplo 8

Calcula la BCCC de un trabajador del grupo 8 que trabaja a tiempo completo en el mes de marzo:

Salario base	48€/d
Plus de convenio	3€/d
Plus de transporte	3€/d

Dietas de comida por 5 días por valor de 100€

2 pagas extras al año por salario base cada una

Horas extras por valor de 150€

Solución:

1º) Los **devengos cotizables** son:

- Salario base por 48€

- Plus de convenio por 3€

2º) Los **devengos no cotizables**:

El plus de transporte cotiza totalmente por 3€/día.

Las dietas no cotizan la cantidad que no supere 26,67€/día, al ser de 20€ no cotiza.

Las horas extraordinarias no cotizan por BCCC.

3º) La **parte proporcional de pagas extras** cobradas en el año:

2 pagas x 1.440€ = 2.880. 2.880/ 365 días= 7,89€ al día prorrateada.

4º) El **total** día es: 48+3+3+7,89= **61,89€** al día. Como está entre la **base máxima y mínima** del grupo 8 cotizará por esa cantidad, multiplicando por el número de días del mes. 61,89 x 31 días = **1.918,59€.**

1.2) Cálculo de la BCCP

La Base de Cotización de Contingencias Profesionales (BCCP) es la base de cotización que se toma como referencia para cotizar por las contingencias profesionales de **accidente de trabajo y enfermedad profesional**, así como también para calcular aquellas **cuotas que se recaudan conjuntamente** con la seguridad social, como son: la cotización por Desempleo, por el FOGASA y por los cursos de Formación Profesional para el empleo.

Su cálculo se realiza **sumándole** a la BCCC la cantidad recibida por las **horas extras**.

En este caso, se compara con los **topes máximos y mínimos** totales, que para 2025 son 4.909,50€ y 1.381,20€.

1.3) Cálculo de la Base de Horas Extras

En el supuesto de que se hayan realizado horas extraordinarias, aparecerá **una tercera base** de cotización por la cantidad recibida por estas horas extras realizadas, de manera que por las horas extras se cotiza dos veces: una vez sumándole la cantidad a la BCCP y otra generando una Base de Horas Extras que cotizará aparte.

Ejemplo 9

Calcula la BCCP y la Base de Horas Extras del trabajador del supuesto nº 7.

Solución:

La BCCC era 1.810€.

La BCCP = BCCC + Horas Extras = 1.810 + 100 = 1.910€

Esta cantidad está entre el tope máximo y mínimo.

La Base de horas extras adicional = 100€ por las horas extras realizadas.

2) Los tipos de cotización

Para calcular las cuotas o ingresos a pagar hay que aplicar un porcentaje a las bases de cotización anteriores, de manera que: **base x tipo de cotización = cuota a ingresar**.

El trabajador **debe pagar 3 cuotas, o bien una 4ª** si ha realizado horas extras. Para pagar estas cuotas se aplican los **% o tipos de cotización a las bases de cotización** de la tabla siguiente.

Tanto el **trabajador como la empresa** deben pagar unas cuotas a la seguridad social y de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y FP), pero en esta UD solo realizaremos ejercicios con las cuotas del trabajador para calcular su nómina.

Desde 2023 se ha introducido la **cotización extra por MEI** (mecanismo de equidad intergeneracional para el pago de pensiones), por el cual hay una cotización adicional por contingencias comunes en 2025 de **0,13% para trabajadores y 0,67% para empresas**.

Cuotas a ingresar		Tipo de cotización	
		Trabajador	Empresa
Contingencias comunes + MEI		**4,70% de BCCC+ 0,13% MEI**	23,60% de BCCC+ 0,67% MEI
Contingencias profesionales		No	% BCCP según el grado de peligrosidad de la actividad
Desempleo	Tipo general: indefinidos, prácticas, relevo, sustitución	**1,55% de BCCP**	5,50% BCCP
	En otros contratos temporales	**1,60% de BCCP**	6,70% BCCP
Fondo de Garantía Salarial		No	0,20% BCCP
Formación profesional para el empleo		**0,10% de BCCP**	0,60% BCCP
Horas extras ordinarias		4,70% de BHE	23,60% BHE
Horas extras por fuerza mayor		2% de BHE	12% BHE

Ejemplo 10

Calcula las cuotas a ingresar por parte del trabajador anterior del supuesto nº 8 y 9, con las BCCC, BCCP y BHE calculadas anteriormente.

Solución:

- Por contingencias comunes: 4,83% de BCCC= 4,83% de 1.810= 87,42€
- Por desempleo: 1,55% de BCCP (es indefinido) = 1,55% de 1.910= 29,61€
- Por FP: 0,1% de BCCP= 0,1% de 1.910= 1,91€
- Por horas extras: 4,7% de BHE= 4,7% de 100€= 4,70€.
- Total cuotas = 123,64€

B) Descuento por Hacienda (IRPF)

Las empresas realizan a todos los trabajadores **una retención o descuento en la nómina para ingresarla en Hacienda**, y así cumplir con sus obligaciones de pago de impuestos. Esto significa que cada mes al trabajador se le descuenta una parte de su nómina para que **la empresa la ingrese en Hacienda, como una cantidad entregada "a cuenta"** por el trabajador para el impuesto de IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas). Así, cuando finalice el año, el trabajador habrá pagado "a cuenta" unas cantidades que le servirán para la **declaración de Hacienda del año siguiente**.

¿SABÍAS QUE...?

En la página de Hacienda puedes encontrar programas de ayuda para calcular el % de retención que se aplica según tu situación económica y familiar.

https://www2.agenciatributaria.gob.es/wlpl/PRET-R200/R231/index.zul

¿**Cómo se calcula** la retención de IRPF en la nómina? Al igual que con la seguridad social, hay que calcular una base de IRPF y un tipo o % a aplicar sobre esa base.

La **base de retención de IRPF** se calcula a partir de los devengos mensuales, pero descontando las **cantidades que no pagan Hacienda**, que son:

- Las **indemnizaciones** legales por despido o extinción del contrato (salvo por finalización del contrato temporal por circunstancias de la producción que sí tributa), así como las indemnizaciones por traslados y fallecimiento. Las indemnizaciones superiores a 180.000€ al año sí que tributan por el exceso de esa cantidad.
- Los gastos de **locomoción y dietas** en las mismas cantidades que para la seguridad social.

Esto significa que hay ciertas cantidades que no pagan seguridad social pero sí que pagan a Hacienda.

El **% o tipo de retención** lo calcula Hacienda y se lo comunica a la empresa. Los cálculos se realizan en función de la renta anual del trabajador y de su situación familiar.

3.4. Líquido a percibir o salario neto

La cantidad que recibirá el trabajador será la resta entre el salario bruto y las deducciones en la seguridad social (y cuotas de recaudación conjunta) y de Hacienda.

Ejemplo 11

Calcula la retención a practicar en Hacienda del trabajador anterior si se le aplica un 15% de retención, así como el líquido a percibir, y rellena el recibo de salarios.

Solución:

Base de retención IRPF:

El salario bruto era de 1.890€. No tributan a Hacienda: las dietas por 140€, ya que el plus de transporte sí que tributa así como las horas extras. Base IRPF: 2.050-140= 1.910€.

Retención: 15% de 1.910= 286,50€.

Líquido a percibir:

Salario bruto - seguridad social - IRPF = 2.050-123,64-286,50= **1.639,86€**

Empresa: Solución Integral, SL
Domicilio: Calle de la Esperanza, 20
CIF: B02030405
CCC: 02/1020304-60

Trabajador: Montero Sánchez, Lucía
NIF: 44454647Z
Núm. Afil. Seguridad Social: 02/12345678-20
Grupo profesional: Oficial administrativo (Indefinido)
Grupo de cotización: 5

Periodo de liquidación: del 1 **al** 30 **de** marzo **de 20** 25 — **Total días** 30

I. DEVENGOS

		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		1.320,00€	
Complementos salariales			
Plus convenio		150,00€	
Horas extraordinarias		100,00€	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)			
Gratificaciones extraordinarias	Prorrateada	220,00€	
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos	(NO COTIZA) Dietas	140,00€	
	(COTIZA) Plus de transporte	120,00€	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos			
Otras operaciones no salariales			
	A. TOTAL DEVENGADO		**2.050€**

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

	BASE	TIPO	
Contingencias comunes	1.810,00€	4,7% + 0,13 (MEI)	87,42€
Desempleo	1.910,00€	1,55% (o 1,60%)	29,61€
Formación profesional	1.910,00€	0,1%	1,91€
Horas extraordinarias	100,00€	4,7%	4,7€
TOTAL APORTACIONES			123,64€
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas	1.910,00€	15%	286,50€
3. Anticipos			
4. Valor de productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR			**410,14€**
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A–B)			**1.639,86€**

..... de ..... de 20 .....

Firma y sello de la empresa **RECIBÍ**

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF

CONCEPTO		BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes				
Importe remuneración mensual	1.590,00€			
Importe prorrata pagas extraordinarias	220,00€			
	TOTAL	1.810,00€	23,6% + 0,67% (MEI)	439,29
	AT y EP	1.910,00€	2%	38,20€
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta	Desempleo	1.910,00€	5,50% (o 6,70%)	105,05€
	Formación Profesional	1.910,00€	0,6%	11,46€
	Fondo de Garantía Salarial	1.910,00€	0,2%	3,82€
3. Cotización adicional horas extraordinarias		100,00€	23,6%	23,60€
4. Base sujeta a retención del IRPF		1.910,00€	Total	621,42€

4. El finiquito

Los trabajadores tienen derecho a cobrar el finiquito **cuando finaliza el contrato**, bien porque terminó un contrato temporal o bien porque la empresa o el trabajador decidieron finalizar antes de tiempo el contrato, tal como hemos visto en el tema. ¿Qué cantidades se cobran en el finiquito? Vamos a calcular las **4 partes del finiquito**:

Salarios

- Los **salarios** por los días trabajados en el último mes y pendientes de cobrar. Por ejemplo, si trabaja hasta el 16 de febrero, debe cobrar esos 16 días de salarios de trabajo.

Pagas extras

- La parte proporcional de **pagas extras pendientes** de cobrar. Si la paga no estuviera prorrateada mes a mes, y se paga en verano y diciembre entera, si el contrato termina antes tendrá que cobrar la parte proporcional de pagas extras por el tiempo inferior a 6 meses.

Vacaciones

- Los salarios por las **vacaciones no disfrutadas**. Si se extingue el contrato y el trabajador no ha disfrutado de las vacaciones, cobrará los días de vacaciones que le hubiesen tocado.

Indemnización

- Si procede la **indemnización por despido o extinción del contrato, será la siguiente**:
  - »Por despido por motivos **disciplinarios**: ninguna.
  - »Por despido por causas **objetivas, despido colectivo y fuerza mayor**: 20 días por año, máximo de 360 días en total.
  - »Por sentencia que declare **improcedente un despido**: 33 días por año, máximo 720 días (salvo los 45 días para la antigüedad anterior a febrero de 2012 con un máximo 1.260 días). Esta misma cantidad se aplica para extinciones por **voluntad del trabajador** aprobadas por sentencia judicial.
  - »Por finalización de **contrato circunstancias de la producción y de relevo**: 12 días/año
- Por **traslado y por modificación sustancial** de las condiciones de trabajo: 20 días por año, máximo de 360 días en traslado y de 270 días en modificación.
  - »Por **extinción de la persona jurídica** de la empresa: 20 días por año, máximo 360 días.
  - »Por **muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual**: 30 días de salario en total..
  - »Recuerda de la UD8: **la indemnización por despido no tributa excepto**: la de fin de contrato temporal, así como las cantidades que voluntariamente se entreguen al trabajador por encima de la indemnización legal de despido.

¿SABÍAS QUE...?

Es una práctica habitual que cuando los trabajadores tienen dudas sobre la cantidad del finiquito aceptan firmarlo y recoger el dinero, pero añadiendo al lado de la firma **un "no conforme"** para reservarse **el derecho a revisar el finiquito posteriormente**.

Esto es debido a que una cosa es aceptar el pago y otra es estar conforme con lo recibido, ya que debe haber una voluntad clara de querer dar por terminada la relación laboral.

Ejemplo 12

Calcula el finiquito del siguiente trabajador que ha sido despedido por causas objetivas el día 12 de abril y no ha disfrutado de sus vacaciones:

Salario base	1.320
Plus convenio	150
Plus transporte	120

Recibe 2 pagas extras al año de salario base, las cuales están prorrateadas a lo largo del año.

Estaba indefinido con una antigüedad de 4 años y medio. Se le retiene un IRPF del 15%.

A) SALARIOS POR LOS DÍAS TRABAJADOS EN EL ÚLTIMO MES:

Como es habitual que el contrato finalice antes de que termine el mes, el trabajador debe cobrar los días que ha trabajado, aunque no llegue al mes completo. Para ello calculamos **una nómina de 12 días**:

A1) El salario bruto:

Salario base = 1.320 x 12/30 = **528€.**

Plus convenio = 150 x 12/30 = **60€**

Plus transporte = 120x 12/30 = **48€**

Paga extra prorrateada. Hay que calcular una paga extra entera, dividirla por 6 meses, y después calcular la parte que corresponde a los 12 días de ese mes.

1 paga entera = 1 salario base = 1.320

Paga extra prorrateada = 1.320/ 6 = 220 € al mes. Como trabaja 12 días, 220 x 12/30 = **88€.**

Total salario bruto = salario base + plus convenio + plus transporte + paga extra prorrateada = 528+60+48+88= **724€**.

Pero como en toda nómina, hay que descontar la seguridad social y el IRPF de esos 12 días de salario.

A2) La seguridad social:

BCCC = salario base + plus convenio + plus de transporte + paga extra prorrateada = 528+60+48+88= **724€**

El **plus de transporte** cotiza totalmente, por ello ahora coincide este salario bruto con la BCCC.

No hay horas extras y coincide la BCCC con la BCCP = 724€. Está dentro de los topes.

Cuotas:

- **Contingencias comunes + MEI** = 4,83% BCCC = **34,97€**
- **Desempleo** = 1,55% BCCP = **11,22€**
- **FP** = 0,1% BCCP = **0,72€**.

Total seguridad social = 34,90+11,22+0,72 = **46,91€**.

A3) El IRPF:

Como el trabajador no tiene dietas ni gastos de locomoción, todas las demás cantidades salariales y extrasalariales tributan a Hacienda por el IRPF. Para este caso le retienen un 15%.

Base de retención = Salario bruto = **724€**.

Retención de hacienda = 15% de la base de retención = **108,60€.**

A4) El salario neto de los 12 días trabajados:

Salario neto = Salario bruto - seguridad social - IRPF = 724-46,91-108,60 = **568,49€.**

Por los 12 días que ha trabajado en el mes de abril cobrará 568,56€.

B) POR LAS PAGAS EXTRAS PENDIENTES:

Si el trabajador tiene la paga extra prorrateada y la va cobrando todos los meses, no necesita calcularse este apartado, pues no hay pagas pendientes por cobrar. En este ejercicio sucede eso, por lo que ya está incluida en el apartado A) anterior. En el caso de que no la tenga prorrateada, se calcula la parte proporcional en función de lo trabajado en los últimos 6 meses.

C) POR LAS VACACIONES NO DISFRUTADAS:

Si al trabajador le quedasen **días pendientes de vacaciones y finalizase el contrato**, esos días de vacaciones habría que pagarlos. **¿Cómo se calculan?**

1º) Se calcula cuántos **días de vacaciones** tiene pendientes de cobrar.

2º) Se calcula lo que gana de **salario por día de trabajo** durante las vacaciones (excluido lo extrasalarial, por ejemplo durante las vacaciones el trabajador no cobra el plus de transporte, ya que no acude al trabajo).

3º) Se **multiplica** lo que **gana en un día** de salario por los **días pendientes de vacaciones**.

4º) A esta cantidad se le **resta la seguridad social y el IRPF**, ya que estas cantidades es como si fueran una nómina aparte.

Días de vacaciones pendientes

El trabajador ha trabajado desde el día 1 de enero hasta el 12 de abril, en concreto: 31 días de enero, 28 días de febrero, 31 días de marzo y 12 días de abril. Total = **102 días trabajados**.

Si por trabajar 365 días le corresponde 30 días de vacaciones, por trabajar 102 días = 30 x 102/365 = **8,38 días de vacaciones.**

Salario día (durante las vacaciones)

El salario día incluye: el salario base, el plus de convenio y la paga extra prorrateada, pero **no el plus de transporte**, pues no va al trabajo.

Salario mes = 1.320+150+220= **1.690€**.

Salario día = salario mes/ 30 = **56,33€/día**.

Salarios de los días de vacaciones

Salario de los días de vacaciones = salario día x nº días de vacaciones = 56,33€ x 8,38 días= **472,05€**.

Seguridad social e IRPF

Al salario de las vacaciones se le resta igualmente seguridad social e IRPF.

Por **contingencias comunes + MEI** = 4,83% de 472,05€ = **22,80€**

Por **desempleo** = 1,55% de 472,05€= **7,32€**

Por **FP** = 0,1% de 472,05€ = **0,47€**

Total seguridad social = 22,75+7,32+0,47 = **30,59€.**

Por **IRPF** = 15% de 472,05€ = **70,81€.**

Salario vacaciones neto

Salario bruto - seguridad social - IRPF = 472,05- 30,59 -70,81= **370,65€**.

D) POR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO:

Por despido por **causas objetivas** el trabajador cobra **20 días de salario por año de antigüedad**. En este salario se **excluyen las cantidades extrasalariales**, como por ejemplo el plus de transporte. El **máximo son 360 días** de salario.

La **indemnización legal** por despido **no cotiza a la seguridad social ni tributa a Hacienda** (sí cotiza y tributa mejoras voluntarias y el exceso de indemnización de 180.000€ al año).

Indemnización por despido

Indemnización = 20 días x salario día x antigüedad en años

El **salario día** para la indemnización por despido es la suma de todo lo que se percibe al año dividido por 365 días; (salario base anual + plus convenio anual + 2 pagas extras enteras)/365= (1.320x12+150x12+2x1.320)/365= (15.840+1.800+2.640)/365= 20.280/365= **55,56€ día.**

La **antigüedad** es de 4 años y medio = 4,5 años. Le corresponde 20 x 4,5 años = 90 días, está en el límite de los 360 días.

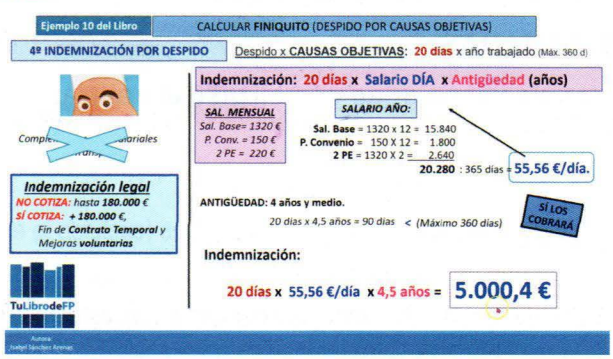
Indemnización = 20 x 55,56 x 4,5 = **5.000,40€.** No cotiza ni tributa.

TOTAL FINIQUITO: 568,49 + 370,65+ 5.000,40 = **5.939,54€**

Vídeo

Puedes ver un vídeo con la explicación de este ejemplo en nuestro canal de youtube:

https://www.youtube.com/@tulibrodefp23 **15:28**



5. La seguridad social

A) El principio de solidaridad

La seguridad social es uno de los pilares del **Estado del Bienestar** en nuestra sociedad, siendo un derecho recogido en la Constitución, y persigue que los **ciudadanos, ante situaciones de necesidad** como un accidente, una enfermedad, una incapacidad, la jubilación, la viudedad, la orfandad o el desempleo, puedan acceder a unas prestaciones tanto sanitarias como económicas que **les ayuden a superar** esas situaciones.

El **principio de solidaridad** de la seguridad social implica que se produce una **solidaridad entre los ciudadanos** en función de su renta, de manera que se presta ayuda a los que "**se encuentran en situación de necesidad**".

Ejemplos del principio de solidaridad de la seguridad social

- Hay una solidaridad entre los que **más aportan dinero y los que menos** aportan, pues en función de los ingresos unos cotizan más o menos a la seguridad social.
- Hay una solidaridad entre los que tienen la suerte de **nunca estar enfermos y los que sí lo están**, pues los segundos reciben las prestaciones de la seguridad social.
- Hay una solidaridad entre las **generaciones presentes** y las que ya **han dejado de trabajar por la edad**, pues los primeros cotizan ahora a la seguridad social para que los que trabajaron anteriormente cobren hoy la pensión de jubilación.
- Hay una solidaridad entre los que **tienen trabajo y quienes lo han perdido** y lo buscan, pues los primeros cotizan por desempleo y los segundos cobran el paro.
- Hay una solidaridad **entre todos los ciudadanos**, pues a través de los **impuestos** se atienden las situaciones de necesidad de **quienes no tienen recursos** y no han cotizado suficiente, a través del nivel no contributivo.

B) Campo de aplicación y regímenes

Para tener **acceso a las distintas prestaciones** se deben cumplir unos requisitos mínimos, sobre todo tener un **tiempo de cotización**, lo cual da lugar al **nivel contributivo** de la seguridad social dirigido a los trabajadores y a sus familias.

Ello no impide que **simultáneamente** exista también **un nivel no contributivo** para aquellos ciudadanos que **no hayan cotizado lo suficiente y no tengan recursos**, los cuales tienen acceso a algunas prestaciones como son: asistencia sanitaria, incapacidad permanente y jubilación no contributivas.

La seguridad social se estructura en regímenes:

A) **Régimen General:** Los trabajadores por **cuenta ajena** que no estén en ningún régimen especial.

B) **Regímenes Especiales: Autónomos** o RETA, trabajadores agrarios por cuenta propia, trabajadores del mar, trabajadores de la minería, funcionarios, estudiantes menores de 28 años.

C) Los autónomos

¿Quiénes están **incluidos en el régimen de autónomos**? Principalmente:

- Los trabajadores **mayores de 18 años** que desarrollen una actividad **por cuenta propia**, de forma habitual, personal y directa (tener un negocio).
- El **cónyuge y familiares** hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y no sean asalariados (con contrato de trabajo).
- Los **profesionales** que trabajen por cuenta propia (un abogado, psicólogo, etc).
- Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas (**SL, SA**...) que ejerzan **funciones de administración o de gerencia** de forma habitual, personal y directa, y que además tengan el **control efectivo** de la empresa (que posean más del 50% del capital, solos o junto a familiares). Por ejemplo, el propietario de una empresa que además sea el gerente.

FÍJATE

No es hasta el siglo XX cuando comienza a reconocerse en España la obligación del Estado de proteger situaciones de necesidad de sus trabajadores. Así:

- La primera ley que protegía frente al accidente de trabajo es del año 1900.
- El primer sistema de seguridad social se creó en 1908, llamándose Instituto Nacional de Previsión.
- El sistema de seguridad social tal como lo conocemos actualmente fue creado en 1967.

Ejercicios

8º) Dos trabajadoras españolas llevan 15 años en una empresa del calzado de Elche. Una de ellas acude a la fábrica de la empresa todos los días y está dada de alta en la seguridad social mientras que la otra trabaja desde su casa en la economía sumergida y sin estar dada de alta.

a) ¿En qué nivel de la seguridad social se encuentra la trabajadora que está de alta?

b) ¿En qué nivel se encuentra la trabajadora que no está de alta?

c) ¿Tiene derecho a alguna prestación de la seguridad social la trabajadora que no está de alta?

COTIZACIÓN DE AUTÓNOMOS

Ejemplos hasta 3.000€/mes

Tramo reducido	Renta neta	Base min 2025
1R	Menor 670	653,29
2R	670 a 900	718,95
3R	900 a 1.166;70	849,67
Tramo general	**Renta neta**	**Base min 2024**
1G	1.166,70 a 1.300	950,98
2G	1.300 a 1.500	960,78
3G	1.500 a 1.700	960,78
4G	1.700 a 1.850	1.143,79
5G	1.850 a 2.030	1.209,15
6G	2.030 a 2.330	1.274,71
7G	2.330 a 2.760	1.356,21
8G	2.760 a 3.190	1.437,91

TARIFA PLANA:

Para quienes en 2025 inicien una actividad serán **80€ durante 1 año** (**antes 60€ durante 2 años**). Se amplía a un 2º año en el caso de que gane menos del SMI.

Ejercicios de cálculo

9º) Calcula la cuota de autónomos de 2025 o 2026:

a) Una autónoma con ingresos de 2.800€ y gastos de 1.200€.

b) Un autónomo con ingresos de 3.500€ y gastos de 1.500€.

LA COTIZACIÓN DE AUTÓNOMOS:

A partir de 2023 en el sistema de **cotización** de autónomos se va a cotizar por **los ingresos reales**, pero hay un régimen **transitorio hasta 2032** de manera que mientras tanto se van a cotizar por **tramos de rendimiento**. Explicamos cómo funciona:

1º) El autónomo realizará una "previsión de rendimientos netos", o sea, calculará **qué beneficios espera obtener el año siguiente** y lo dividirá por 12 para saber el **beneficio mensual**. La seguridad social permite deducir un 7% de "gastos generales".

2º) El resultado se ubica en un tramo del lateral y **el autónomo decidirá una cantidad entre la base mínima y máxima de ese tramo**.

3º) Una vez elegida la base de cotización de ese tramo, se aplicarán **los tipos de cotización**, siendo la suma de todas las cuotas el **31,40%**.

CUOTA	Contingencias comunes	Contingencias profesionales	Cese de actividad	Formación profesional	TOTAL
Tipo de cotización	28,3%+0,80% MEI	1,3%	0,9%	0,1%	**31,40%**

4º) Se le permite al autónomo **cambiar de base de cotización hasta 6 veces al año**.

5º) Revisión al año siguiente por la Seguridad Social según **datos de Hacienda del IRPF**. Si sale a favor del autónomo porque cotizó de más, se le devolverá antes del 30 de abril. La idea es funcionar como la declaración de la renta, **a pagar o a devolver**.

Ejemplo 13

COTIZACIÓN AUTÓNOMOS 2025

Un autónomo espera obtener unos ingresos en 2025 de 2.400€ y unos gastos de 1.000€. Cuando en 2026 hace la declaración de la renta de 2025, su rendimiento neto por actividades empresariales es de 1.800€, superior al beneficio que esperaba. Calcula su cuota de autónomos en 2025 si quiere cotizar por la base mínima de su tramo y cuánto le dirán en 2026 que debe abonar por la diferencia.

Solución:

Rendimiento neto= 2.400-1.000- (gastos generales del 7% de 1.400€)= 1.302€.

Cuota con 1.302€: Es el tramo 2G, base mín= 960,78€, tipo 31,40%, cuota= **301,68€**.

Cuota con 1.800€: Es el tramo 4G, base mín= 1.143,79€, tipo 31,40%, cuota= **359,15€**.

Deberá abonar en el plazo de 1 mes la diferencia: 57,47€ x 12 meses= **689,64€**.

D) Obligaciones de la empresa con la seguridad social

Los empresarios que contraten trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

Afiliación, altas y bajas

- **Afiliación**: La afiliación solo se realiza **una vez en la vida laboral**, por lo que, la primera vez que un trabajador se pone a trabajar, el empresario debe afiliarlo a la seguridad social y se le asigna un número de seguridad social.
- **Alta**: Cada vez que se **contrata a un trabajador** hay que darle de alta antes de que comience a trabajar. Si el alta es posterior, tiene que pagarle igualmente.
- **Baja**: Cuando **termina** el contrato, debe darse de baja al trabajador, disponiendo de un plazo de 3 días naturales desde el cese en el trabajo.

Cotización

- El empresario debe **cotizar** a la seguridad social **por los trabajadores** que tiene contratados, según los porcentajes que se indican en la tabla de más abajo.
- Además, **debe ingresar** en la TGSS su cuota de seguridad social y también la cuota de los trabajadores, que se les descontó en la nómina. Este ingreso debe realizarse en el **mes siguiente** al de la nómina que corresponda.

¿**Cuánto deben pagar las empresas** a la **seguridad social** por los trabajadores contratados?

Al igual que para calcular la cuota de la seguridad social de los trabajadores acudíamos a unas bases de cotización vamos a volver a utilizarlas para el cálculo de la cuota de la empresa. Lo que va a cambiar serán los porcentajes que son los siguientes:

Contingencias comunes	23,6% de la BCCC. Para los contratos de 5 días o menos, salvo interinos, será del 40% BCCC. MEI: El mecanismo de equidad intergeneracional ha subido la cotización a empresas en +0,67% para 2025.
Contingencias profesionales	Tarifa de primas aplicada a la BCCP. Se trata de un % que varía en función de la peligrosidad de cada trabajo.
Desempleo	Tipo general (Indefinidos, formativos, relevo, interinos): 5,50% de BCCP Resto contratos temporales: 6,70% de BCCP.
FOGASA	0,2% de la BCCP
FP	0,6% de la BCCP
Horas extras	Ordinarias: 23,6% de la base horas extras Fuerza mayor: 12% de la base horas extras

BUSCA EN LA WEB

Si quieres saber en qué empresas has estado de alta (y durante cuánto tiempo) a lo largo de tu **vida laboral**, puedes consultarla en la página de la seguridad social:

www.seg-social.es

Existen **dos formas** de obtenerla:

- Si tienes certificado digital, puedes consultarla y acceder en el mismo momento.
- Si no lo tienes, puedes solicitar un informe y se entrega a través de correo ordinario.

Ejemplo 14

COTIZACIÓN DE LA EMPRESA

Veamos un caso de una nómina sencilla para ver cuánto se descuenta al trabajador de seguridad social e IRPF, cuánto recibe de neto y cuánta seguridad social tiene que pagar la empresa por su parte. Un trabajador indefinido tiene un salario base de 1.320€ y dos pagas extras anuales que están prorrateadas por valor de 220€ al mes. Se le retiene un 15% de IRPF. La tarifa de primas es del 2%. Calcula su salario neto y la seguridad social a cargo de la empresa. **Solución**:

A) **SALARIO NETO**:

Salario bruto = 1.320 + 220 = 1.540€

Seguridad social trabajador = 4,83%+ 1,55%+ 0,1% de BCCC (coincide con BCCP) = 6,48% de 1.540 = 99,79€.

IRPF del trabajador = 15% de 1.540 = 231€

Salario neto = 1.540 - 99,79 - 231 = 1.209,21€. El **trabajador percibe que trabaja por 1.209,21€.**

B) **COTIZACIÓN DE LA EMPRESA**:

Cuotas a pagar por la empresa del trabajador contratado:

- CC = 23,6%+0,67%= 24,27% de 1.540 = 373,76€
- CP = 2% de 1.540 = 30,80€
- Desempleo = 5,50% de 1.540 = 84,70€.
- FOGASA = 0,2% de 1.540 = 3,08€.
- FP = 0,6% de 1.540 = 9,24€

TOTAL seguridad social a cargo de la empresa = **501,58€**

C) ¿QUÉ PERCEPCIÓN TIENE LA EMPRESA del **coste** que le supone el trabajador?

» Salario neto a entregar = 1.209,21€

» Seguridad social trabajador =99,79€ (a ingresar en la seguridad social)

» IRPF del trabajador = 231€ (a ingresar en Hacienda)

» Seguridad social a cargo de la empresa = 501,58€ (a ingresar en la seguridad social)

Total coste trabajador = 2.041,58€

Ejercicios

10º) Una empresa quiere contratar a un trabajador de forma temporal, por lo que se plantea cuáles son todos los costes que debe asumir por la contratación.

a) Calcula la cotización de la empresa por seguridad social si el trabajador tiene 1.500€ al mes de salario base y dos pagas extras anuales de 1.500€ cada una, las cuales están prorrateadas por 250€ al mes. Su tarifa de primas es del 1,50%. No realiza horas extras.

b) Calcula el salario neto que recibirá el trabajador si su IRPF es del 14%.

c) Calcula finalmente todos los costes de contratar al trabajador e indica la diferencia entre la percepción del salario neto que recibe el trabajador y el coste efectivo para la empresa.

Prestaciones contributivas

- Asistencia sanitaria: médica y farmacéutica, prótesis quirúrgicas y vehículos para inválidos.
- Incapacidad temporal (baja).
- Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de menores.
- Riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Incapacidad permanente.
- Lesiones permanentes no incapacitantes (p.e. pérdida definitiva de un dedo).
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia: viudedad, orfandad, a favor de familiares, auxilio por defunción.
- Prestaciones por hijo o hija a cargo.
- Desempleo.

No contributivas

- Pensión de jubilación.
- Pensión por incapacidad permanente.
- Asistencia sanitaria.
- Subsidio de desempleo.
- Ingreso mínimo vital.

1 chequeo en tu convenio

1º) Si mejora la prestación por IT a cargo de la empresa, tanto en contingencias comunes (por ejemplo a partir del día 90º) o en contigencias profesionales (por ejemplo a partir del día 5º).

6. Prestaciones de la seguridad social

Las prestaciones de la seguridad social pueden ser **contributivas** (para aquellos que reúnen los requisitos de alta y cotización mínima) o **no contributivas** (para aquellos que carecen de rentas y no reúnen los requisitos). En la **tabla del lateral** puedes observar el **listado de prestaciones**. Veamos algunas.

6.1. Incapacidad temporal

La incapacidad temporal es la **baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo** (durante al menos un día) debido a una enfermedad (común o profesional) o un accidente (laboral o no laboral), así como durante los periodos de observación profesional por la posibilidad de haber contraído una enfermedad profesional.

Recuerda la **unidad 2** que vimos las **contingencias comunes** (no estaban relacionadas con el trabajo como un constipado) **y las profesionales** (sí estaban relacionadas con el trabajo como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional).

A) Requisitos y duración

Requisitos	• Estar afiliado y de alta (o situación asimilada al alta, como estar cobrando el paro). • Para las enfermedades comunes se requiere haber **cotizado** previamente **180 días en los 5 años** anteriores a la baja. Para el resto de situaciones no se exige haber cotizado antes.
Duración	• Máximo 12 meses. Cabe una prórroga del INSS de hasta otros 6 meses si se prevé su curación (total **18 meses**). • Transcurridos los 18 meses, en los **3 meses siguientes hay que valorar** si se le da de alta o se le da la incapacidad permanente.
Partes de baja y alta	• Si es contingencia **común** la baja solo la puede dar el **médico de la seguridad social**, si bien el médico de la mutua puede hacer propuestas de alta al Inspector. • Si es **profesional** puede darla el médico de la mutua o de la seguridad social. • Si la baja es **de 1 a 4 días**, el médico puede dar en la misma visita el parte de baja y el de alta, si bien el trabajador puede solicitar cita médica para la fecha de alta. • El trabajador irá a **trabajar al día siguiente** de la fecha de **alta**. • Desde el 1-4-23, los partes de baja y alta **no los tiene que llevar el trabajador a la empresa**, sino que lo realiza la Seguridad Social.

B) Cuantía

La cuantía va a depender del **tipo de contingencia**, común o profesional. En el siguiente **cuadro** se especifica qué **cantidad se cobra** de baja en función de su duración en días.

Comunes: • Enfermedad común • Accidente no laboral		Profesionales: • Accidente de trabajo • Enfermedad profesional	
• Días **1º, 2º y 3º** contando desde el día de la baja	• **No se cobra**	• Día del **accidente**	• Se cobra **nómina** como un día cualquiera
• Días **4º al 15º** desde la baja	• **60%** de la base reguladora, lo paga la empresa	• Día posterior al accidente **hasta el día de alta**	• **75%** de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa
• Días **16º al 20º** desde la baja	• **60%** de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, y lo adelanta la empresa	• Posibilidad de **mejora del convenio** (busca si el tuyo mejora lo que se cobrará de baja por IT)	• Los convenios **suelen señalar** que, por contingencias profesionales, el convenio mejora del 75% al **100%**, corriendo ese 25% restante a cargo de la empresa (por ejemplo en el convenio del metal)
• Días **21º en adelante**	• **75%** de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa		

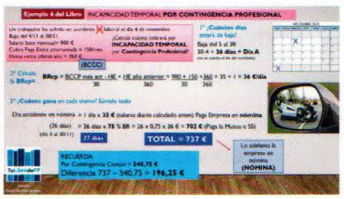
¿Qué es la **base reguladora**? Es la cantidad que se toma como referencia para calcular cuánto va a cobrar el trabajador de baja, la cual está **vinculada a la base de cotización del mes anterior a la baja**. Así, cuanto más cotice un trabajador, mayor será su base reguladora y, por lo tanto, más cobrará al estar de baja.

La base reguladora se **calcula** de distinta manera según sea común o profesional:

- Contingencias **comunes**: Se toma la **BCCC del mes anterior** y se divide por el **número de días**: 30 días si es salario mensual, o los días del mes si se cobra por salario día.
- Contingencias **profesionales**: Se toma la **BCCP del mes anterior y se le restan las horas extras**, y se divide igualmente por el número de días. Ahora le **sumamos la media de horas extras realizadas durante el año anterior**.

Vídeo

Puedes ver un vídeo con la explicación de este ejemplo dentro del Aula Digital de IPE I.



$$BR_{CC} = \frac{\text{BCCC mes anterior}}{\text{30 ó días del mes}}$$

$$BR_{CP} = \frac{\text{BCCP mes anterior - horas extras}}{\text{30 ó días del mes}} + \frac{\text{Horas extras año anterior}}{\text{365 días}}$$

Ejemplo 15

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA COMÚN

Un trabajador ha sufrido un accidente no laboral el día 4 de noviembre y ha estado de baja hasta el día 30 de noviembre. Su salario base mensual es de 1.320€ y cobra la paga extra prorrateada por valor de 220€ al mes. Calcula cuanto cobrará por incapacidad temporal. Realizó horas extras en el último año por valor de 365€. **Solución**:

1º) Calcular su base reguladora. $\mathbf{BR_{CC}} = \frac{\text{BCCC mes anterior}}{\text{30 ó días del mes}} = \frac{1.320 + 220}{30} =$ **51,33€ al día**.

2º) Calcular cuánto gana en cada tramo y sumarlos:

- 1º, 2º y 3º día (días 4, 5 y 6 de noviembre): no percibe nada (salvo que hubiese mejora voluntaria del convenio).
- 4º al 15º día (días 7 al 18 de noviembre): 60% de BR_{CC} x 12 días = 30,80€ x 12 días = 369,60€ a cargo de la empresa.
- 16º al 20º día (días 19 al 23 de noviembre): 60% de BR_{CC} x 5 días = 30,80€ x 5 días = 154€ a cargo de la mutua o INSS.
- 21º en adelante (días 24 a 30 de noviembre): 75% de BR_{CC} x 7 días = 38,50€ x 7 días = 269,50€ (mutua o INSS)
- **Total$_{cc}$** = 369,60 + 154 + 269,50 = **793,10€**.

Ejemplo 16

INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIA PROFESIONAL

Calcula el mismo caso del ejercicio anterior pero suponiendo que fuese un accidente de trabajo y compara esta cantidad con la anterior. **Solución**:

1º) Calcular su base reguladora. $\mathbf{BR_{CP}} = \frac{\text{BCCP mes anterior - horas extras}}{\text{30 ó días del mes}} + \frac{\text{Horas extras año anterior}}{\text{365 días}} =$

$= \frac{1.320 + 220}{30} + \frac{365}{365} = 51,33 + 1 =$ **52,33€ al día**

2º) Calcular cuánto gana en cada tramo y sumarlos:

- Día del accidente, se cobra de nómina de la empresa y no de baja. El día 4 de noviembre cobraría el salario diario que son **51,33€**.
- Día siguiente hasta el último día la baja (5 al 30 de noviembre son 26 días) un 75% de BR_{CP} = 75% de 52,33€ x 26 días = 39,25€ x 26 días = **1.020,50€** . A cargo de la mutua o del INSS. Adelanta el dinero la empresa.

Total$_{cp}$ = cobrará 1.020,50€ de subsidio + 51,33€ de nómina del día del accidente = **1.071,83€**

Ejercicios de cálculo

11º) Calcula el subsidio por incapacidad temporal, tanto por contingencias comunes como profesionales, de un trabajador que estuviese de baja del 5 de junio al 30 de junio. Su salario base mensual es de 1.350€, tiene dos pagas extras anuales prorrateadas de 225€ al mes. Realizó horas extras en los últimos dos meses por valor de 90€. Comprueba la diferencia de prestación y súmale el día del accidente a la contingencia profesional. Indica para cada tramo quién lo paga y quién tiene el pago delegado en su caso.

12º) Calcula la baja del ejercicio anterior por contingencias profesionales, pero bajo el supuesto de que trabaja en el convenio del metal el cual fija que a partir del 6º día inclusive se cobra el 100% de la base reguladora, completando el 25% restante la empresa a su cargo.

6.2. Incapacidad permanente

Es la situación en que, después de haber sido dado de alta médica, el trabajador presenta **reducciones anatómicas o funcionales graves**, las cuales van a ser **previsiblemente definitivas**, y van a disminuir su **capacidad laboral** de forma total o parcial. Existen **4 grados de incapacidad**:

Incapacidad permanente **parcial**	• Se produce en el trabajador una **disminución** de al menos **el 33%** del rendimiento normal en el trabajo, sin que le impida realizar **sus tareas fundamentales**, por lo que puede seguir en el mismo trabajo aunque con menor capacidad. • Se cobra una indemnización a tanto alzado (una sola vez) por **24 bases** reguladoras del trabajador.
Incapacidad permanente **total**	• Cuando el trabajador **no pueda realizar las tareas fundamentales** de su puesto de trabajo **habitual**, pero sí que puede realizar otro trabajo. • Se cobra una **pensión vitalicia** (toda la vida) del **55%** de la **base** reguladora. • Esta pensión **es compatible** con la realización de **otro trabajo**. • En el caso de trabajadores **mayores de 55 años** (y menores de 60) que tengan graves dificultades para encontrar otro empleo, se cobrará el **75%** de la base reguladora. Este % no es compatible con realizar otro trabajo.
Incapacidad permanente **absoluta**	• No permite realizar al trabajador **ningún tipo de trabajo**, ni el habitual ni otro (se permite realizar algunas actividades esporádicas). • Se cobra una pensión vitalicia del **100%** de la base reguladora.
Gran invalidez	• Es aquella incapacidad absoluta que **además requiere de la asistencia de una tercera persona** para realizar los actos esenciales de la vida (comer, etc). • La pensión vitalicia del **100% se aumenta** con un % **mínimo del 45%** para pagar a la persona que atiende al inválido.
Caso de **accidente de trabajo**	• Si proviene de accidente de trabajo o enfermedad profesional por **falta de medidas de seguridad** en la empresa, la pensión se **incrementará entre un 30% y un 50%**, cuyo pago **recaerá en el empresario**.

Ejemplo 17

Un accidente de autobús volcó por un barranco, como consecuencia se produjeron varios heridos graves:

a) IPP: Andrea es peluquera y ha perdido dos dedos de la mano izquierda. Es posible que ahora vaya más lenta, pero puede continuar trabajando de peluquera.

b) IPT: Pepe, camionero de profesión, ha tenido una lesión en la columna que le impide ejercer fuerza con las piernas, por lo que no puede volver a realizar su trabajo.

c) IPA: Pepa trabaja en una cadena de producción. Con la caída ha perdido los dos antebrazos. Puede agarrar objetos pero no manipularlos con precisión, por lo que es difícil que encuentre cualquier otro tipo de empleo.

d) GI: Anastasio se ha quedado tetrapléjico y necesita de la ayuda de una tercera persona para realizar los actos esenciales de la vida.

Ejercicios

13º) Las siguientes personas han sufrido algún grado de incapacidad permanente. Valora qué grado de incapacidad tienen y qué prestación recibirían de la seguridad social.

a) Una pérdida del dedo pulgar que permite seguir ocupando el mismo trabajo aunque a un menor rendimiento al conllevar una discapacidad de más del 33%.

b) Un accidente de tráfico que imposibilita a una persona moverse y ejercer suficiente fuerza, lo que le impide desarrollar ningún tipo de trabajo.

c) Tras un accidente laboral, un trabajador de 26 años está imposibilitado para ejercer su trabajo habitual pero puede ejercer otros trabajos. La Inspección sanciona a la empresa con el recargo máximo por no tomar las medidas de seguridad.

d) Una persona que debido a una enfermedad no puede ejercer los actos esenciales de la vida por sí solo y necesita ayuda de una tercera persona para ello.

6.3. Prestaciones por muerte y supervivencia

Son prestaciones a favor de las **personas que dependen económicamente** de un trabajador o pensionista que fallece. Veremos las de viudedad y orfandad:

Pensión de **viudedad**	• Es una **pensión vitalicia** para el **cónyuge** de un trabajador o pensionista que ha fallecido, la cual es **compatible** con el **trabajo**. • Se **pierde** si se vuelve a contraer **matrimonio**, salvo en ciertos casos de carencia de rentas. • Como regla general se cobra **un 52%** de la base reguladora, pudiendo llegar hasta el 60 y 70% por carencia de rentas.
Pensión de **orfandad**	• Tienen derecho los hijos **menores de 21 años** del fallecido. • **Se amplía a 25 años** si el huérfano **no trabaja** o sus ingresos sean inferiores al SMI anual (16.576€ para 2025). • Se cobra una **pensión del 20%** de la base reguladora. **Si no quedase viudo o viuda**, el % de viudedad se incrementaría a la de orfandad.

Ejercicios

14º) Una joven de 19 años sufre la pérdida de sus padres en un accidente, por lo que solicita las pensiones a las que pueda tener derecho. Su nómina es dos veces SMI: 2.368€

a) ¿Qué pensiones puede solicitar y por qué cuantía?

b) Si su edad fuera de 23 años, ¿qué pensiones cobraría y por qué cuantía?

c) En el caso de que fueran dos hermanas menores de 21 años, ¿qué pensiones recibirían cada una de ellas?

6.4. Pensión de jubilación

Tras la **reforma del sistema de pensiones del 2011 y 2013**, estamos en un **momento transitorio** entre dos leyes que regulan el sistema de pensiones, de manera que la reforma de las pensiones se va a **ir implantando año a año hasta el 2027** en el que ya se pedirán los **requisitos al 100%**. Puedes consultar en el lateral en qué momento se encuentra en el año actual.

Reforma de pensiones

- Con carácter general, tener **67 años**. Existen varias **excepciones** con la jubilación anticipada a partir de los 63 y 65 años.
- Haber **cotizado** entre **15 y 37 años** con carácter general. Con 15 años se obtiene el 50%, pero después se suma por cada año un 2,28% anual hasta los 20 años y 8 meses, y un 2,16% anual hasta los 37 años.
- Para calcular la base reguladora se toma la **media** de lo **cotizado** en los **últimos 25 años.**

¿**Qué posibilidades hay de jubilación anticipada** con el sistema de jubilación gradual y flexible? Existen varias posibilidades por lo que vemos las **más importantes**:

La reforma de las pensiones para el año 2027

A partir de 63 años	• **Jubilación anticipada involuntaria**: un ERE, un despido por cualquier causa objetiva, cierre de la empresa, fuerza mayor, e incluso por voluntad del trabajador por incumplimiento grave de la empresa. • Se deben tener al menos 33 años cotizados. Se aplican reducciones a la pensión entre el 6% y 7,5% por año.
A partir de 65 años	• **Jubilación anticipada voluntaria del trabajador**. • Debe tener 35 años cotizados. Se aplican reducciones a la pensión entre el 6,5% y el 10,5% por año.
A partir de 65 años	• **Jubilación parcial**. Supone la reducción de la jornada de trabajo entre un 25 y un 50% (o 75% con contrato de relevo indefinido a tiempo completo). • Precisa 33 años cotizados. En 2024 se podrá con 62 años y 6 meses si ha cotizado 36 años.
Con 65 y 66 años	• **Jubilación ordinaria** si se han **cotizado** al menos **38,5 años**. • Da derecho al 100% de la pensión.
Con 67 años	• **Jubilación ordinaria (caso general)**. • Se deben haber cotizado entre 15 y 37 años, con 15 años se recibe el 50% y con 37 años el 100%.
+ 65 años o + 67 años	• **Jubilación demorada**. Es aquella en la que un trabajador **se jubila más tarde** de la edad que le toca, de manera que se le aumenta la pensión, pudiendo llegar a sumar un 4% añadido por cada año. • **Jubilación activa.** Se permite **compatibilizar** la jubilación con el trabajo a tiempo parcial, recibiendo un 50% de la pensión de jubilación.

Ejemplo 18

JUBILACIÓN

Indica para los siguientes trabajadores si pueden jubilarse anticipadamente en el año 2027:

a) Víctor, de 64 años, ha sido despedido en un ERE y tiene 34 años cotizados.

b) María Amparo, de 64 años, quiere jubilarse anticipadamente de forma voluntaria y ha cotizado 33 años.

c) Sergio, de 65 años, quiere jubilarse a tiempo parcial la mitad de la jornada, y ha cotizado 28 años.

d) José Miguel, de 65 años, ha cotizado 40 años en su vida laboral.

Solución:

a) Para jubilarse de forma anticipada involuntaria hace falta tener 63 años y 33 años cotizados. Víctor cumple la edad y la cotización, pero se le descontará tanto por los 4 años que anticipa la jubilación, como por no tener 37 años cotizados.

b) María Amparo no puede jubilarse de forma voluntaria, pues no tiene la edad de 65 años ni ha cotizado 35 años.

c) Cumple el requisito de edad de 65 años pero no el de años cotizados, pues no llega a 33 años.

d) Puede jubilarse con el 100%, pues tiene 65 años y ha cotizado al menos 38,5 años.

Ejercicios

15º) Esperanza se está planteando ya con 35 años que quiere ir jubilándose pronto, por lo que en cuanto pueda el día de mañana lo hará, sin embargo, no está dispuesta a que le quiten ningún porcentaje de la pensión por hacerlo antes de tiempo, así que esperará lo necesario.

a) ¿Cuántos años tendrá que tener para jubilarse con el 100% con carácter general?

b) ¿Cuántos años deberá haber cotizado para ese 100%?

c) ¿Cómo se calculará la media de su pensión de jubilación?

16º) Carlos quiere jubilarse ahora en el 2024. Ha trabajado durante 37 años y ahora tiene 66 años y 10 meses. Se plantea si reúne los requisitos exigidos en el 2024.

a) ¿Cumple Carlos con el requisito de edad para jubilarse?

b) ¿Cumple Carlos con el requisito de cotización? ¿Por qué?

c) ¿Cómo se calculará la media de su pensión de jubilación?

17º) Señala para cada uno de los siguientes trabajadores si pueden o no acceder a la jubilación en el año 2027, y en su caso a qué modalidad deberían acceder. Básate en la edad, años cotizados y el motivo.

a) Neus, de 63 años, ha sido despedida con un ERE hace 6 meses y no encuentra trabajo. Ha cotizado 33 años.

b) José Manuel, de 65 años, quiere jubilarse anticipadamente y ha cotizado 34 años.

c) Estefanía, de 63 años, quiere jubilarse la mitad de la jornada y ha cotizado 30 años.

7. Desempleo

Es la prestación que protege a aquellos trabajadores que, **pudiendo y queriendo trabajar, han perdido su trabajo** y reúnen los **requisitos** para acceder a la prestación que son los siguientes:

- Haber cotizado un **mínimo de 360 días** en los **últimos 6 años**.
- Estar en **situación legal de desempleo** (lo veremos más abajo).
- Suscribir un **compromiso de actividad**: esto supone que la persona está disponible para buscar empleo y que aceptará una colocación adecuada, así como que asistirá a los cursos de formación y otras acciones formativas y de orientación laboral.
- **Solicitar** la prestación en los **15 días hábiles** siguientes. Si la pide **posteriormente** tendrá **dos descuentos**: no tendrá efecto retroactivo al día que dejó de trabajar sino que empezará a cobrar en la fecha que lo solicitó, y además se le descontarán otros tantos días por el retraso desde el primer día que lo podía haber solicitado hasta que lo pidió realmente.

Situación legal de desempleo

- Por **despido** de la empresa (del tipo que sea), sin necesidad de impugnarlo.
- Por muerte, jubilación o invalidez del **empresario**.
- Porque termine la **duración** del contrato.
- Por voluntad del trabajador en una **causa justa** (con sentencia judicial).
- Por resolución por el empresario durante el **periodo de prueba**, siempre que el anterior contrato del trabajador estuviese en una de las 4 circunstancias anteriores. De lo contrario, debería permanecer 3 meses en el paro y luego pedirlo.
- Por acreditar la condición de víctima de **violencia de género**.
- Los **fijos discontinuos** en desempleo durante los periodos de no trabajo.
- Por **reducción de la jornada** entre un **10% y 70%** se tiene desempleo parcial.

No se considera situación legal de **desempleo**:

» Cuando el trabajador cesa **voluntariamente**, salvo causa justa.

» Cuando el empresario opta por la **readmisión** tras una sentencia de despido y el trabajador **no vuelve** al trabajo.

Ejercicios

18º) Indica si los siguientes trabajadores cumplen o no los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo:

a) Un trabajador que ha cotizado 9 meses en los últimos 2 años.

b) Un trabajador es despedido de forma disciplinaria por faltar 5 días al trabajo.

c) Una camarera es contratada de los meses de abril a agosto todos los años.

d) Una trabajadora que no le gusta la empresa y decide irse durante el periodo de prueba, cuando también ya se había ido voluntariamente de la anterior empresa.

e) Un trabajador que finaliza un contrato por circunstancias de la producción.

f) Un trabajador que le reducen la jornada de 8 horas a 4 horas al día.

A) Cálculo de la prestación de desempleo

Para calcular la prestación de desempleo debemos tener en cuenta los siguientes pasos:

Cálculo prestación por desempleo

Cuántos días cotizados	En función de los días que se han cotizado en los últimos 6 años se tienen derechos a tantos días de paro. En la **tabla del lateral** puedes consultarlo. Por ejemplo, por 1 año cotizado se tienen 4 meses de paro.
Cuál es su base reguladora	Se calcula lo que se ha **cotizado de media** en los **últimos 180 días** (criterio del Tribunal Supremo en 24-1-18). Para ello se suman las cotizaciones y se divide entre 180 días (ver caso práctico siguiente).
Porcentajes del 70-60%	Los primeros 180 días se cobra un **70%** de la base. A partir del día 181º hasta el final se reduce al **60%** de la base.
Comparar con topes máximo y mínimo	En función del **número de hijos** hay un tope máximo y mínimo de la cantidad anterior, el cual está en función del **IPREM** que se establezca cada año (es un indicador que se utiliza en el paro en lugar de utilizar el SMI). IPREM 2025= 600€. » Topes máximos para **2025**: sin hijos: 1.225€, con un hijo: 1.400€, con 2 o más hijos: 1.575€. » Topes mínimos a cobrar de paro: sin hijos: 560€, con hijos: 749€. » Estos topes se reducen proporcionalmente según la jornada.
Descontar la seguridad social	Una vez comparada, se hace un descuento de seguridad social sobre la base de cotización que da origen a la prestación. Por tanto, no se cotiza por la cantidad de la prestación sino sobre la BCCC. En concreto se cotiza un **4,7% por CC+ 0,13% por MEI**.

Días cotizados	Días de paro
360 a 539	120
540-719	180
720-899	240
900-1.079	300
1.080-1.259	360
1.260-1.439	420
1.440-1.619	480
1.620-1.799	540
1.800-1.979	600
1.980-2.159	660
Desde 2.160	720

Ejemplo 19

CÁLCULO DE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

José Antonio se ha quedado en desempleo después de un ERE. En los últimos 6 años había trabajado 1.437 días, los últimos 180 días de cotización (descontadas las horas extras) suman 12.000€ y tiene 2 hijos a cargo. Calcula su prestación por desempleo. **Solución**:

1º) 1.437 días se encuentran entre 1.260 y 1.439, por lo que le corresponden 420 días de paro (sobre 1 año y 2 meses).

2º) Su base reguladora será la suma de los 180 días dividido entre 180 días = 12.000/180 = 66,67€/día.

3º) De los días 1º al 180º cobrará un 70% de la base reguladora. 66,67 x 70% = 46,67 x 30 días = 1.400,10€ al mes.

De los días 181º al 420º su prestación bajará al 60%. 66,67 x 60% = 40 x 30 días = 1.200€ al mes.

4º) Se compara con topes máximos y mínimos de 2 hijos: el máximo es 1.575€, por lo que al NO superarlo cobrará la cantidad de 1.400,10€ entre los días 1º y 180º. A partir del día 181º bajará a 1.200€ (no es inferior a 749€).

5º) Se le descuenta la seguridad social. La BCCC son 2.000€ (12.000 entre 6 meses). 4,83% x 2.000 = 96,60€ de descuento.

6º) Líquido a percibir:

Días **1º al 180º**: 1.400,10 - 96,60 = **1.303,50€**.

Días **181º al 420º**: 1.200 - 96,60 = **1.103,40€**.

Vídeo

Puedes ver un vídeo con la explicación de este ejemplo dentro del Aula Digital de IPE I

Ejercicios

19º) Calcula la prestación por desempleo de los dos siguientes trabajadores:

a) Ha cotizado 1.000 días en los últimos 6 años, la suma de los últimos 180 días es 9.000€ (sin horas extras). Dos hijos a cargo.

b) Ha cotizado 2 años en los últimos 6 años, la suma de los últimos 180 días es 10.200€ (sin horas extras). Sin hijos a cargo.

B) Extinción del desempleo y vacaciones

Extinción

- Si el trabajador firma **otro contrato de menos de un año**, al finalizar éste sigue cobrando el paro que le faltaba, ya que el nuevo contrato menor de un año no le permite generar un nuevo paro.
- Pero si la duración es de **un año o superior**, al finalizar tiene **dos opciones**:
  - » Seguir cobrando el **paro que le faltaba** por cobrar, con los cálculos anteriores.
  - » O bien recibir **un nuevo paro** por el nuevo tiempo trabajado superior al año, con las nuevas cantidades.
  - » Pero al **elegir uno se pierde el otro**.

Vacaciones

- Si **faltan por cobrar las vacaciones** no disfrutadas al finalizar el contrato, la situación de desempleo se produce una vez pasen los días de vacaciones cobrados en el finiquito. Realmente esos días se está de alta en la empresa y se sigue cotizando.

Ejercicios

20º) Luisa lleva cobrando el paro 6 meses de los 12 meses a los que tiene derecho por una cuantía de 600€/mes a partir del día 181º (estaba a tiempo parcial al 50%). Le sale otro trabajo de un año donde cobrará 1.000€ al mes y lo acepta. Cuando termina el año acude al día siguiente al paro a cobrar de nuevo la prestación por desempleo con un certificado de la empresa donde indica que tiene 10 días de vacaciones pendientes.

a) ¿Qué opciones le plantearán en el SEPE? ¿Qué sucede al elegir una?

b) ¿Qué le dirán en el SEPE sobre los 10 días de vacaciones pendientes?

c) ¿Cuánto le queda de cobrar del paro anterior si se suman los 6 meses?

d) ¿Cuánto le supondría elegir el nuevo paro si cobra un 70% durante los 4 meses que tendría de paro?

e) Si Luisa quiere elegir la mayor cantidad posible, ¿con cuál de las 2 opciones se quedará?

Repasa conceptos

A) La seguridad social

1. El principio de solidaridad de la seguridad social se da entre:

a) Los que más aportan a la seguridad social y los que menos.

b) Los que nunca están enfermos y los que sí lo están.

c) Los que tienen trabajo y quienes lo han perdido y lo están buscando.

d) Todas son ciertas.

B) Obligaciones del empresario

2. Indica cuál es cierta:

a) La afiliación se realiza cada vez que se firma un contrato de trabajo.

b) La baja se realiza al finalizar el contrato, disponiendo la empresa de 3 días naturales desde el fin del contrato.

c) La empresa ingresará las cuotas de seguridad social en el mismo mes de la nómina que corresponde.

3. Las empresas pagan por seguridad social de los trabajadores contratados, en concreto:

a) Un 23,6%+0,67% de la BCCC por contingencias comunes.

b) Un 5,50% de la BCCP por desempleo en trabajadores temporales.

c) Un 0,4%% de la BCCP al FOGASA.

d) Un 40% de la BCCC si son contratados menos de 7 días.

4. En la cotización de autónomos no es cierto que:

a) Los autónomos eligen su propia base de cotización entre un máximo y mínimo según su tramo de renta neta.

b) La cuota por contingencias comunes es de 28,30%.+0,80% MEI.

c) La cotización por accidente de trabajo es voluntaria.

d) La cotización por cese de actividad es de 0,9%.

C) Prestaciones

5. Indica cuál de las siguientes prestaciones es no contributiva:

a) Prestación por desempleo.

b) Viudedad y orfandad.

c) La jubilación y la incapacidad permanente.

6. Para tener derecho a cobrar de baja laboral (IT) es necesario:

a) Estar afiliado y de alta.

b) No se precisa haber cotizado antes.

c) Ambas son ciertas.

7. Cuando un trabajador está de baja por IT cobrará:

a) Si es por enfermedad común no cobrará nada los dos primeros días.

b) Si es por accidente de trabajo el día del accidente cobra un 75%.

c) Si es por accidente de trabajo a partir del día siguiente cobrará un 60%.

d) Si es por enfermedad común cobrará un 60% del 4º al 15º día.

8. Si un trabajador no puede realizar las tareas habituales de su profesión pero puede realizar otro trabajo tendrá una:

a) Incapacidad permanente parcial.

b) Incapacidad permanente total.

c) Incapacidad permanente absoluta.

d) Gran invalidez.

9. Respecto a la pensión de viudedad:

a) No es compatible con el trabajo de la persona viuda.

b) Salvo algunas situaciones de carencias de rentas, se pierde si vuelve a casarse.

c) Se cobra como mínimo un 70% de la base reguladora.

10. Respecto a la pensión de orfandad:

a) Solamente tienen derecho los menores de 18 años.

b) Se amplía hasta los 25 años si el huérfano no trabajase o sus ingresos fuesen menores del SMI anual.

c) Se cobra un 25% de la base reguladora.

d) Si no quedase viudo o viuda, la pensión de viudedad no se acumula a la pensión de orfandad.

11. Uno de los cambios del nuevo sistema de jubilación es que:

a) Se va a implantar de forma progresiva hasta el 2027.

b) La edad ordinaria general de jubilación será de 67 años.

c) Para calcular la base reguladora se toma la media de los últimos 25 años en lugar de los últimos 15 años.

d) Todas son ciertas.

12. Para que un trabajador se pueda jubilar anticipadamente de forma voluntaria:

a) Debe tener al menos 67 años.

b) Debe haber cotizado al menos 37 años

c) Debe haber cotizado al menos 35 años si tiene 65 años.

d) Debe haber cotizado al menos 38 años si tiene 63 años.

D) Desempleo

13. Para tener derecho a cobrar la prestación por desempleo se tiene que:

a) Haber cotizado al menos 6 meses en los últimos 6 años.

b) Haber cotizado al menos 1 año en los últimos 3 años.

c) Haber cotizado al menos 1 años en los últimos 6 años.

d) Todas son falsas.

14. Respecto al cobro del desempleo es cierto que:

a) A partir del día 181º se reduce del 70% al 60% de la base reguladora.

b) Hay un tope máximo y mínimo en función del tamaño de la empresa.

c) La prestación de desempleo no cotiza a la seguridad social.

15. No se encuentra en situación legal de desempleo:

a) Un trabajador despedido por despido disciplinario por faltas al trabajo.

b) Un trabajador al que se le termina el contrato de 3 meses.

c) Un trabajador que pide la dimisión con el preaviso de 15 días.

d) Ninguna es cierta, todas son situaciones legales de desempleo.

Ejercicios de nóminas

1º) Señala si son cotizables o no los siguientes complementos mensuales y en qué cuantía:

a) Indemnización legal por despido por valor de 1.500€

b) Plus de transporte urbano por valor de 120€

c) Dietas por estancia en hotel durante 3 días por un importe de 45€ cada noche.

d) Dietas por comer fuera de la localidad durante 10 días, a 20€/día.

e) Gastos de locomoción en coche propio realizando 100km desde Valencia hasta Denia, cobrando 26€ de la empresa.

f) Pago de prestación de la Seguridad Social por baja laboral de 600€.

g) Una mejora voluntaria de la empresa en forma de beca por realizar estudios universitarios por 500€.

2º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 6 de cotización con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	1.400€
Plus de convenio	100€
Incentivos	220€

Dietas de comida de 10 días por 200€, fuera de la localidad

Horas extras por valor de 120€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una retención del IRPF del 14% de Hacienda.

3º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 4 de cotización con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	1.300€
Plus de convenio	150€
Plus de responsabilidad	300€

Dietas de comida de 5 días por 90€, fuera de la localidad

Horas extras por valor de 120€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una retención del IRPF del 16% de Hacienda.

4º) Calcula el salario neto de un trabajador del grupo 5 de cotización con un contrato temporal y que cobra en el mes de abril:

Salario base	1.350€
Plus de peligrosidad	100€
Plus de nocturnidad	50€

Gastos de locomoción en tren por valor de 60€ con factura

Dietas por estancia de una noche en hotel por 50€

Horas extras por valor de 90€

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa NO paga de forma prorrateada las pagas extras.

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

5º) Calcula el salario neto en el mes de diciembre de un trabajador con la categoría de oficial de 1ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato temporal y que cobra:

Salario base	44€ día
Plus de convenio	4€ día
Plus de distancia	2€ día

Dietas por comida por 4 días por valor de 105€, fuera de la localidad

2 pagas extras al año de 30 días de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 80€

Retención del IRPF del 13% de Hacienda.

6º) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador con la categoría de oficial de 2ª, del grupo 8 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	47€ día
Plus de convenio	2,50€ día
Plus de productividad	3€ día

2 pagas extras al año de 30 días de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Horas extras por valor de 50€

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

7º) Calcula el salario neto en el mes de enero de un trabajador del grupo 4 de cotización, con un contrato indefinido y que cobra:

Salario base	1.500€ mes
Plus de convenio	120€ mes
Plus de peligrosidad	90€ mes

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una paga de beneficios de marzo por 15 días de salario base. La empresa paga de forma prorrateada la paga de beneficios por 1/12.

Horas extras por valor de 50€.

Retención del IRPF del 15% de Hacienda.

8º) Calcula el salario neto en el mes de abril de un trabajador del grupo 5 de cotización, con un contrato de sustitución y que cobra:

Salario base	1.450€ mes
Plus de convenio	80€ mes
Plus de transporte	90€ mes

2 pagas extras al año de salario base cada una. La empresa paga de forma prorrateada las pagas extras.

Una paga de beneficios de marzo por 15 días de salario base. La empresa paga de forma prorrateada la paga de beneficios por 1/12.

Horas extras por valor de 90€.

Retención del IRPF del 19% de Hacienda

Ejercicios de finiquitos e indemnizaciones

1º) Modificación sustancial del contrato:

En la empresa de Emilia se ha producido una gran caída de las ventas durante 2 trimestres seguidos (respecto al año anterior), con lo cual la empresa ha decidido que va a modificar el salario que venía cobrando Emilia de 1.500€ para rebajarlo al salario según el convenio, que es de 1.350€.

Emilia no está conforme con esta modificación sustancial del contrato que afecta a su cuantía salarial, así que decide extinguir el contrato.

El salario base que cobraba eran 1.500€ más dos pagas extras al año de la misma cantidad.

Su antigüedad es de 15 años.

Calcula la cantidad que cobrará de indemnización. Fíjate en los topes.

2º) Despido disciplinario improcedente.

Salvador acaba de ganar un juicio contra la empresa en la que el Juzgado de lo Social ha establecido que el despido es improcedente. La empresa toma la opción de pagar la indemnización. El salario que recibe al día son 45€. Recibe dos pagas extras al año de 1.125€ cada una. Su antigüedad es de 3 años y 4 meses, posterior al 2012.

Calcula la indemnización por despido improcedente.

3º) Calcula el finiquito de un trabajador que ha sido despedido el 20 de mayo por causas objetivas y cobra las siguientes cantidades:

Salario base	1260€
Plus convenio	180€
Plus de distancia	120€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, las cuales están prorrateadas.

Su antigüedad es de 12 años en la empresa, posteriores a feb-2012.

De IRPF le retienen un 16%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones por lo que debe cobrarlas en el finiquito como vacaciones no disfrutadas.

4º) Calcula el finiquito de un contrato por circunstancias de la producción por causas imprevisibles que comienza el día 16 de enero y termina el 24 de abril de ese mismo año.

Las cantidades que recibe son:

Salario base	1.410€
Plus convenio	105€
Plus de transporte	100€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, las cuales están prorrateadas.

De IRPF le retienen un 2%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones por lo que debe cobrarlas en el finiquito como vacaciones no disfrutadas.

5º) Calcula el finiquito de un contrato por circunstancias de la producción por causas imprevisibles que comienza el día 11 de julio y termina el 24 de noviembre del mismo año.

Las cantidades que recibe son:

Salario base	1.290€
Plus convenio	165€
Plus de transporte	88€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, más una paga de beneficios de marzo también de un salario base, estando las 3 pagas prorrateadas mes a mes.

De IRPF le retienen un 2%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones, por lo que debe cobrarlas en el finiquito como vacaciones no disfrutadas.

6º) Calcula el anterior ejercicio 5º) con estas cantidades:

Salario base	1.800€
Plus convenio	360€
Plus transporte	88€

7º) Calcula el finiquito de un contrato fijo discontinuo que es despedido en un E.R.E. el 11 de septiembre. Su antigüedad es de 5 años y 4 meses, posteriores al 2012.

Las cantidades que recibe son:

Salario base	1.620€
Plus convenio	120€
Plus de transporte	90€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, más una paga de beneficios de marzo también de un salario base, estando las 3 pagas prorrateadas mes a mes.

De IRPF le retienen un 8%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones, por lo que debe cobrarlas en el finiquito como vacaciones no disfrutadas.

8º) Calcula el finiquito de un contrato indefinido que es despedido de forma disciplinaria el 6 de febrero. Su antigüedad es de 9 años y 4 meses, posteriores al 2012.

Las cantidades que recibe son:

Salario base	1.530€
Plus convenio	600€
Plus de transporte	60€

Cobra dos pagas extras al año de salario base cada una, más una paga de beneficios de marzo también de un salario base, estando las 3 pagas prorrateadas mes a mes.

De IRPF le retienen un 8%.

El trabajador no ha podido disfrutar de las vacaciones, por lo que debe cobrarlas en el finiquito como vacaciones no disfrutadas. Revisa si la indemnización es la correcta.

EDUCACIÓN EN VALORES EN EL MUNDO LABORAL

"La brecha salarial entre mujeres y hombres no se debe a discriminación sino a la maternidad"

¿Cómo se explica que, según Eurostat, las mujeres perciban en España una retribución media por hora trabajada un 14,2% inferior a la de los hombres? Las razones son múltiples y variadas:

• *Formación*: siendo los universitarios los que registran una menor tasa de paro y disfrutan de sueldos medios más altos, hay grandes diferencias entre lo que estudian unos y otros. Hoy por hoy, ingresan más mujeres en la universidad (55%) que hombres (45%), pero escogen carreras diferentes. Las más generalistas, como Derecho o ADE, cuentan con proporciones similares, pero en Ingeniería e Informática la presencia masculina supera el 80%, mientras que sucede justo lo contrario en Enfermería o Educación Infantil. Los estudios más técnicos o científicos suelen propiciar sueldos más altos que los relacionados con humanidades o cuidados. Lo mismo sucede en otros países, como EEUU, donde nueve de las diez titulaciones mejor remuneradas son mayoritariamente masculinas, mientras que las peor pagadas están dominadas por mujeres.

• *Sector económico*: la representación masculina también es superior en sectores con sueldos medios más altos, como la industria manufacturera y química, la construcción o las telecomunicaciones, mientras que las mujeres tienen mayor peso en la sanidad o la educación.

• *Jornada de trabajo*: la incidencia del empleo a tiempo parcial es mucho mayor entre las mujeres (24,2%) que entre los hombres (7,3%).

• *Dinámica laboral:* a igualdad de condiciones, las dinámicas de trabajo de unos y otros también pueden diferir, tal y como demuestra el estudio de casos concretos, como el del Metro de Boston o los conductores de Uber en EEUU. En el primero, las diferencias de sueldo observadas responden a que los varones hicieron un 83% más de horas extra que sus compañeras y eran dos veces más propensos a aceptar cambios en sus horarios. En el segundo, y dado que Uber paga a sus conductores exactamente lo mismo por trayecto, el hecho de que las mujeres cobraran un 6% menos por hora trabajada se debía a que los hombres tienden a aguantar más tiempo en la plataforma, a conducir más rápido y a frecuentar zonas de mayor actividad y afluencia de clientes.

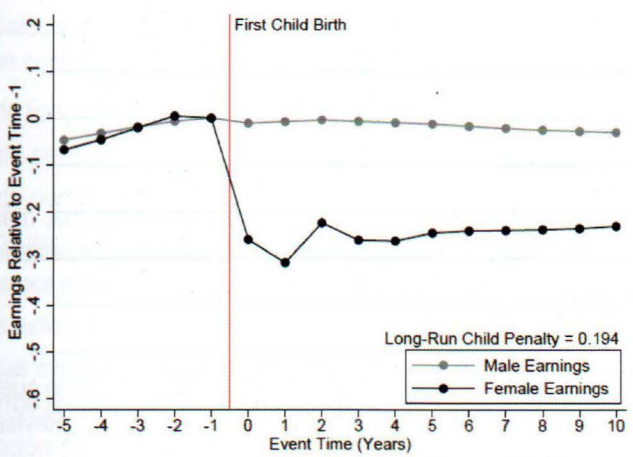
• *Antigüedad y experiencia*: igualmente, la vida laboral media de las mujeres -medida en horas trabajadas- suele ser más corta que las de los hombres, lo cual se traduce en una menor antigüedad y experiencia, lastrando con ello el nivel salarial.

La maternidad, el factor clave

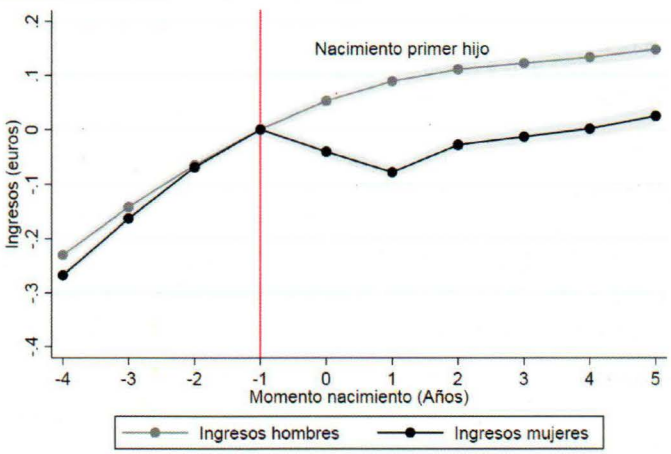
La cuestión es que, una vez **depuradas estas divergencias**, la famosa "brecha salarial" **se reduce a poco menos del 5%**, lo cual no significa que dicho margen carezca de una explicación lógica e igualmente plausible. La tan manida "discriminación", por tanto, brilla por su ausencia. Hombres y mujeres cobran lo mismo a igual trabajo o, si se prefiere, la diferencia de sueldos se debe al desarrollo de carreras profesionales distintas. **Y si en España nada impide a las mujeres que estudien y trabajen en lo que quieran, lo que cabe preguntarse aquí es por qué optan por jornadas reducidas y vidas laborales más cortas. La respuesta se llama maternidad.** Lo que explica la "brecha", en realidad, es el hecho de ser madre.

Las diferencias salariales por sexo entre los jóvenes y los solteros son casi inexistentes. De hecho, en 147 de las 150 mayores ciudades de EEUU, los ingresos medios de las mujeres de menos de 30 años solteras son un 8% superiores que los de los hombres en su misma situación. **La "brecha" aparece con la llegada de los hijos**, dado que muchas madres optan por reducir su jornada e incluso interrumpir su carrera laboral, ya sea de forma temporal o permanente, para cuidar de su familia, a diferencia de los hombres.

Un reciente trabajo de investigación realizado en Dinamarca demostró que hasta un 80% de la "brecha salarial" puede atribuirse a la reducción de ingresos que sufren las mujeres tras tener hijos. Resultados similares se hallaron en Austria, Alemania, EEUU, Reino Unido, Suecia y Noruega.



Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo, Dinamarca



Ingresos laborales anuales en torno al nacimiento del primer hijo, España

Ahora, Jorge García Hombrados y Libertad González Luna acaban de hacer lo propio **para el caso de España. Su investigación**, cuyo resumen ha publicado Nada es Gratis, engloba a un total de 81.000 mujeres y 68.000 hombres y arroja los siguientes resultados:

• Los ingresos anuales medios de ambos crecían de forma positiva hasta la llegada del primer hijo, momento a partir del cual baja la remuneración de las madres durante los dos primeros años, sin recuperar el nivel previo a la maternidad hasta alcanzar los cinco años, mientras que el sueldo de los padres mantiene intacta la senda alcista durante todo el período analizado. Como resultado, al cabo de cinco años, "la brecha de género que se abre con respecto al año de partida es del 17%". Y ello, tan sólo teniendo en cuenta a las mujeres que permanecen en el mercado laboral (si se contabiliza a las que no han trabajado nunca o no vuelven a trabajar, la "brecha" media rondaría el 23%).

• Dicha caída se debe a que un número significativo de madres decide priorizar el cuidado de sus hijos a su carrera profesional, ya sea dejando de trabajar temporalmente o trabajando menos horas. Así, una vez corregido el efecto edad y año -que elimina la tendencia positiva de la gráfica- se observa que la participación laboral de las mujeres se reduce tras el primer hijo en comparación con los hombres debido al abandono temporal del trabajo.

• La probabilidad de estar trabajando a tiempo completo cinco años después de la maternidad se reduce en el caso de las mujeres.

• Y, además, aumenta la probabilidad de trabajar a tiempo parcial.

• Asimismo, el nacimiento del primer hijo también va acompañado de una reducción del 9% en el salario por hora de las trabajadoras a tiempo completo en relación a los hombres.

Otro estudio relevante es el que compara la **brecha salarial tras el primer hijo entre parejas heterosexuales y lesbianas en Noruega** para observar si la carrera profesional de las madres biológicas se resiente de la misma manera. En este caso, el impacto es diferente, ya que, mientras que en las primeras la madre sufre un recorte de ingresos del 20%, sin que afecte al padre, en las segundas la reducción es del 13%, aunque su pareja también sufre una caída salarial del 5%. Así pues, si bien el impacto global en los sueldos de la pareja es muy similar, el reparto de cargas dentro de la misma es algo diferente. Además, en las parejas heterosexuales la citada "brecha" se prolonga en el tiempo, mientras que en las lesbianas se cierra al cabo de 5 años.

Lo que cabe preguntarse entonces es **a qué se debe ese diferente reparto de cargas entre hombres y mujeres a la hora de tener hijos** y si el sacrificio profesional que comporta responde a las diferentes prioridades que poseen unos y otros, fruto, en última instancia, de los acuerdos voluntarios que se producen en el ámbito de la pareja, o, por el contrario, es consecuencia de la "represión" que ejerce la "sociedad heteropatriarcal" sobre la mujer, obligada de algún modo a sacrificar sus aspiraciones laborales para ser madre.Lo que demuestran los datos es que las mujeres optan, en general, por licenciaturas menos técnicas y sectores peor remunerados, al tiempo que priorizan el cuidado de los hijos -si es que deciden tenerlos- restando tiempo y dedicación a sus carreras profesionales, lo cual acaba repercutiendo en su nivel salarial.

FUENTE: https://www.libremercado.com/2019-05-11/manuel-llamas-la-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-no-se-debe-a-la-discriminacion-sino-a-la-maternidad-87850/

a) La brecha salarial entre mujeres y hombres se sitúa en el 14%. Según el autor del artículo, un poco menos del 5% se explica por causas relacionadas con la discriminación. Explica brevemente cada una de esas causas.

b) El resto de la brecha salarial, ¿con qué lo relaciona el artículo? ¿Por qué sucede esto?

c) ¿Qué dice el estudio realizado en Dinamarca, similar al de otros países? Indica del estudio en España 3 resultados que consideres importantes.

d) ¿Qué diferencias se sacaron del estudio realizado en Noruega entre parejas heterosexuales y de lesbianas? ¿Qué se podría concluir?

e) ¿Qué interrogante final nos plantea el artículo? ¿Qué dos posibilidades plantea para resolver esa pregunta?

"Despido disciplinario por celebrar la Eurocopa de fútbol estando de baja por depresión"

Los detectives privados de la empresa graban a un trabajador de baja laboral celebrando la final de España en la Eurocopa

Un trabajador que se encuentra de baja por crisis de ansiedad desde 27-6-12 es grabado 4 días después por detectives privados de la empresa al desplazarse junto con su hijo a la Feria Gastronómica de Cartagena para celebrar junto a otras personas la final de la Eurocopa de Fútbol donde España jugaba aquella final que ganó. Los detectives mostraron al trabajador con gestos de alegría, saltos, brazos en alto y levantando en volandas a su hijo, así como antes del partido bebiendo bebidas alcohólicas, pintándose la cara con los colores de España, y conversando y riéndose continuamente.

La empresa despide al trabajador por simulación de baja laboral y transgresión de la buena fe contractual, llegando el asunto al Tribunal Superior de Justicia de Murcia el cual pasa a valorar si la actividad que realizó el trabajador era o no compatible con su estado de baja. El Tribunal interpreta dos cuestiones:

a) Por un lado, es cierto que la conducta de celebración no retrasaría o perturbaría su patología (celebrar algo puede ser beneficioso para la curación de una depresión), pero lo que sí es claramente incompatible es la medicación farmacológica con la toma de bebidas alcohólicas, y eso sí que retrasa su curación.

b) Por otra parte, en su conducta en sí durante la celebración no se observan síntomas propios de un estado ansioso-depresivo sino más bien de "un estado expansivo que no depresivo", por lo que estos síntomas dan a entender que el trabajador estaba curado y que debía haber pedido la reincorporación al trabajo, lo cual no realizó pues pasó un mes desde la celebración el 1 de julio hasta el despido el 1 de agosto.

En definitiva, el Tribunal entiende que el despido es procedente ya que las actividades que realizaba no eran compatibles con su patología y procedía el despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. Fuente: Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 18-12-2014

a) ¿Qué motivo de baja laboral aludía el trabajador? ¿Por qué motivo fue despedido por la empresa?

b) Explica los dos motivos que interpreta el Tribunal para considerar que su conducta no es compatible con el estado de baja.

c) Debate: propón en clase 3 medidas para evitar algunas actuaciones de simulación de baja y luego votar las 3 mejores.

"El hombre que arreglaría en un año el futuro de las pensiones"

El actual sistema no es viable y el Ministro de Seguridad Social no está haciendo lo necesario para solucionarlo

Javier Díaz-Giménez es economista, actualmente profesor de la escuela de negocios IESE. Calcula que en los últimos 20 años ha dedicado unas 10.000 horas al estudio de las pensiones. Es su último gran proyecto de investigación y se ha convertido en uno de los mayores expertos en este terreno.

Díaz-Giménez sabe tanto de pensiones que no tiene problemas en afirmar que un año resolvería los problemas en este campo. Formaría un Alto Comisionado para la Reforma de las Pensiones dirigido por él y formado por 4 miembros: un empresario, un sindicalista, un político del PP y otro del PSOE. Un año de trabajo, una propuesta y vuelve a casa. Probablemente sabe que nadie le llamará, pero posiblemente es el único modo de acometer la necesaria reforma de las pensiones: un técnico al frente que haga lo que tiene que hacer sin mirar el coste de los votos porque no le importa y vuelve a su puesto de trabajo.

Díaz-Giménez está en contra del trabajo que está realizando el Ministro José Luis Escribá, ya que ha hecho lo fácil (subir las pensiones con el IPC) y ya no tiene nada más que ofrecer a cambio de hacer lo más difícil: conseguir que el sistema sea sostenible.

Este experto señala que el actual sistema de pensiones tiene dos grandes problemas:

1º) Que arranquen ya los planes de empleo (o planes de pensiones de las empresas). "España es el único país del mundo en el que el 98% de las rentas de los jubilados salen del sistema de reparto actual. Tiene que complementarse con una parte capitalizada", señala. Esta aportación de las empresas arreglaría el problema de los que se fueran jubilando en el futuro. "Hay que decir a las empresas que a partir de mañana todos los convenios tienen que incluir un plan de pensiones." Ese dinero se administraría en una caja central que funcionaría con comisiones bajas y que daría a los trabajadores al final de su carrera una rentabilidad del 5%. Para Díaz-Giménez esta sería la solución más a corto plazo.

Pero si nadie le hiciera caso recomienda lo siguiente: cotizar mucho a la Seguridad Social, todo lo que se pueda porque la pensión va a depender de lo que se cotice, y ahorrar: "Si uno es mileurista que ahorre aunque sea un euro a la semana. Si gana 100.000€ y cotiza 15.000€, puede ahorrar 10.000€ e invertir otra parte en lo que quiera: un plan de inversión, un plan de pensiones..."

2º) Si pensamos a largo plazo, Díaz-Giménez detalla más en qué consistiría su plan: La llamada *mochila austriaca*, un sistema sobre el que se está hablando y seguirá en los próximos años, aunque con algunos matices: "Dónde se habla ahora de subir las cotizaciones un 0,6%, habría que poner dos puntos (2% en la mochila). Por otro lado, con la mochila se evitan los costes de despido: cuando te despiden tienes lo que acumulas en la mochila; si los empleas en el tiempo que estás parado, no te quedará para las pensiones."

Díaz-Giménez es partidario de complicar la situación lo menos posible, así señala que "solo poner medio punto de salario en un plan de ahorro a largo plazo a los 20 millones de españoles que cotizan es muy rompedor. ¿Por qué hay que darlo al Estado para que invierta en deuda pública o en pagar a los funcionarios? Que me lo den a mí y me obliguen a invertirlo y a no usar ese dinero hasta dentro de 40 años."

Por último, apunta que las pensiones cada vez va a estar más difíciles, que no va a ser fácil tener recursos para estar 20 años sin trabajar y que habrá quien tendrá que asimilar que su pensión es su piso: deberá renunciar a darlo a los herederos para, a lo mejor, darlo en una hipoteca inversa que le dé un dinero mensual a cambio de ofrecer al banco la vivienda como garantía.

https://www.eldebate.com/economia/20221215/hombre-arreglaria-ano-futuro-pensiones_79793.html. 15-12-22.

a) ¿Cómo resolvería en un año Díaz-Giménez el problema de las pensiones? ¿Por qué cree que es el único modo de acometer el problema?

b) ¿En qué consiste la solución de los planes de pensiones de las empresas?¿Qué rentabilidad daría en el futuro? ¿Y si no fuese posible?

c) Investiga en qué consiste la "mochila austriaca". ¿Qué opinas de ese modelo? d) ¿Qué última propuesta hace sobre las viviendas?

Biografía laboral antes de 1980

Número 4

Vamos a estudiar y a investigar la vida, pero centrándonos en el ámbito laboral de la vida de una persona elegida por vosotros que **haya trabajado antes del primer Estatuto de los Trabajadores de 1980**. Se recomienda que sea un familiar (como **vuestro abuelo o abuela**), y en el caso de que no sea posible un familiar, también se puede recurrir a un conocido. Cuantos más años tenga mejor, porque así nos mostrará una etapa más antigua de la historia laboral española **para compararla con la actual**.

En esta unidad continuamos con el punto 4 de la biografía laboral.

4- Salario, nómina y Seguridad Social:

El salario y la nómina	La Seguridad Social
1- ¿Qué salario recibía? ¿Era por mes, por día, por hora...?	1- ¿Se cotizaba a la Seguridad Social o había otro sistema diferente para cotizar?
2- ¿Cómo se pagaba, en efectivo o por banco?	2- ¿Se cotizaba por autónomos?
3- ¿Había recibo de salario o se entregaba nómina en papel?	3- ¿Cuánto cobraba de baja si estaba enfermo o tenía un accidente?
4- ¿Cuándo se cobraba?	4- ¿Conoció a alguien que tuviese una incapacidad permanente o invalidez?
5- ¿Había un convenio donde comparar el salario recibido?	5- ¿Qué requisitos se pedían para tener una pensión de viudedad?
6- ¿Se cobraban pagas extras?	6- ¿Cuántos años se pedían para poder jubilarse?
7- ¿Había descuentos en la nómina de seguridad social e IRPF?	7- ¿Cobró alguna vez del paro? ¿durante cuánto tiempo y cuánto se cobraba?

Puedes incluir cualquier otro aspecto relacionado con la unidad de derecho del trabajo que consideres adecuada

BUSCA EN LA WEB

a) Busca en la página de la seguridad social (www.seg-social.es) qué **bases y tipos de cotización** se han establecido actualmente (suele conocerse a finales de enero), y si ha habido algún cambio.

Para ello entra en: http://www.seg-social.es y en "Trabajadores", "Cotización" para consultar las bases y tipos.

b) ¿Cómo saber si se ha **cotizado el mínimo** para tener derecho a una prestación por **incapacidad permanente o de muerte y supervivencia**? ¿Cómo saber cómo se calcula una base reguladora para cada prestación?

Lo puedes consultar en la web de la seguridad social: www.seg-social.es. Entra en "Trabajadores" y después en "Prestaciones". Allí encontrarás todas las prestaciones de la seguridad y sus principales características: requisitos, duración, etc.

c) Si quieres consultar la aplicación gradual del **nuevo sistema de pensiones**, entra en la página: www.seg-social.es. Debes entrar en el apartado de "Trabajadores", "Prestaciones", "Jubilación".

d) **Simulador** de cálculo de la **prestación por desempleo:**

Entra en la siguiente página web del SEPE y realiza un cálculo simulado de la cuantía de la prestación por desempleo que podrías cobrar: https://acortar.link/hCUG9Z

e) Una vez se agota la prestación por desempleo, es posible acceder al **subsidio por desempleo**. Si quieres conocer los colectivos concretos que tienen acceso y su cuantía, puedes entrar en la página del SEPE: https://acortar.link/AYD4jl

f) El **Ingreso Mínimo Vital** es una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social de 2020 que garantiza unos ingresos mínimos mensuales a **hogares en situación de especial vulnerabilidad** y reducir la tasa de pobreza. Entra en http://www.seg-social.es y consulta sus beneficiarios y requisitos en "Trabajadores", "Prestaciones", "Ingreso mínimo vital."

NOTA: Las URL de la Seguridad Social y del SEPE suelen ir cambiando constantemente y no estar las del libro actualizadas.

AQUÍ HAY TRABAJO

Aquí Hay Trabajo es un espacio de RTVE en La 2 que se emite de lunes a viernes a las 9:30h. Resume la actualidad del mundo laboral, con información sobre su situación, sobre becas y cursos de formación. Todo apoyado con invitados especialistas. Además, el programa muestra ofertas de empleo a las que pueden acceder los televidentes.

En su web puedes encontrar vídeos explicativos sobre conceptos laborales, de los cuales hemos seleccionados los más acordes a esta unidad didáctica sobre El Derecho del Trabajo.

Qué es y para qué sirve el registro salarial. 2:00

¿Qué empresas están obligadas a tener un registro salarial?
¿Qué empresas deben someterse a una auditoría salarial?
Link: https://acortar.link/syJCrL

Qué pasa con nuestra prestación cuando encontramos trabajo. 2:44

¿Qué ocurre con tu prestación cuando estamos trabajando y cobrando paro? Ahora que lo conoces, ¿crees que es una buena idea trabajar y cobrar paro? ¿Qué consecuencias tiene el no avisar al paro cuando empiezas a trabajar? ¿Cómo te enterarías?
Link: https://acortar.link/HsrxNV

A quién y cómo afecta la subida del SMI. 2:17

(Nota: las cantidades son del 2023) ¿Qué sectores son los más beneficiados de la subida del SMI? Si trabajo a tiempo parcial, ¿también me afecta la subida del SMI? La cantidad protegida por un embargo, ¿está afectada por la subida del SMI?, ¿Por qué?
Link: https://acortar.link/W11CgW

Como averiguar que la empresa cotiza menos por ti. 2:46

En tu sector se da la "infracotización" De los que se mencionan, ¿cuál crees que es el motivo más utilizado? ¿Cómo gestionarías el caso de que tu empresa te haga un contrato de 20 horas y te haga trabajar 40?
Link: https://acortar.link/yGND2R

8 errores al pedir un aumento de sueldo 2:10

¿Qué se indica sobre los argumentos relacionados con temas personales? ¿Y a compararse con otros compañeros? ¿Qué opinas sobre utilizar el "chantaje" si tienes una oferta de empleo para conseguir un aumento de sueldo? ¿Conoces algún caso que lo hayan utilizado? ¿cuál fue el resultado?
Link: https://acortar.link/nSuqZT

Alta obligatoria en la Seguridad Social. 2:20

¿Nos deben dar de alta antes de comenzar a trabajar? ¿Con cuánto tiempo antes debe hacerlo la empresa? ¿Qué es trabajar en negro? ¿De qué formas nos indican que podemos averiguar si la empresa nos ha dado de alta? ¿Qué protocolo de actuación se indica en caso de detectar que no estamos de alta?
Link: https://acortar.link/HlcUuq

6 motivos para descontarnos salario. 2:14

¿Conocías todos los motivos por los que te pueden descontar salario? ¿Cuál crees que es el más común en tu sector? ¿Conoces a alguien que le hayan descontado por alguno de estos motivos? ¿Cuál fue?
Link: https://acortar.link/itwKms

Las vacaciones no se pierden durante una baja. 2:56

¿Conoces a algún trabajador que la Seguridad Social haya pasado a incapacidad temporal a permanente? ¿Cuáles son los trámites? ¿Qué tipo de incapacidad permanente crees que es la que más se da? Busca estadísticas para comparar.
Link: https://acortar.link/rrGEHV

Lo que debes saber sobre complementos salariales. 2:49

¿Qué pluses o complementos salariales suelen estar en las nóminas de las empresas de tu sector profesional? ¿Sabes dónde mirar los que te corresponden? ¿conoces a alguien a quien le han suprimido o modificado algún complemento debido a la situación económica?
Link: https://acortar.link/FjNJcR

El ABC legal de la baja laboral. 2:15

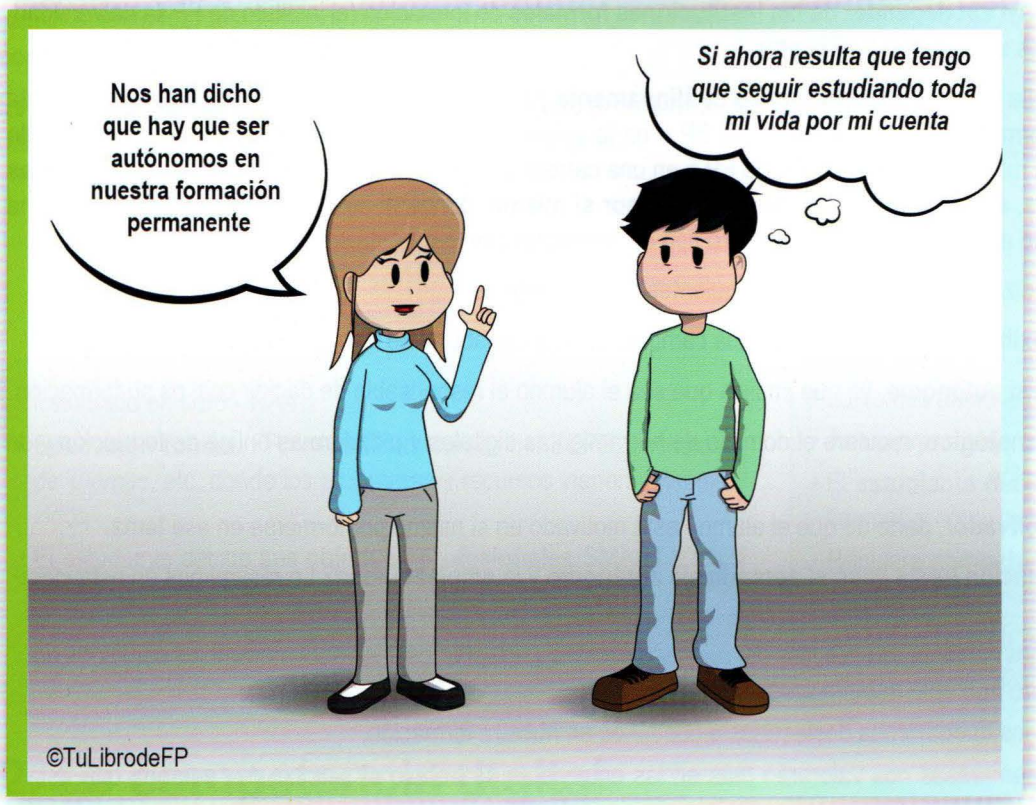
¿Cuándo se habla de baja por contingencias comunes? ¿Y laborales? ¿En qué se diferencian en el cobro ambas? ¿Qué situación se indica como "situación asimilada al alta"? ¿En qué baja se pide una cotización mínima?
Link: https://acortar.link/bymPzT

Lo que DEBEN pagarte por tus horas extras. 2:29

¿Crees que las empresas enmascaran uno o varios contratos que necesitan con las horas extras? Arguméntalo. Según la experiencia de gente de tu entorno, ¿las horas extras que se hacen se reflejan en la nómina y se pagan conforme está establecido?
Link: https://acortar.link/gatK6q

8 situaciones en las que se puede solicitar el paro. 1:59

¿Cuáles son los dos requisitos planteados en el vídeo? De las ocho situaciones planteadas, ¿hay alguna que no conocías que fuera situación legal de desempleo? ¿Y alguna que pensabas que sí lo era y no lo es?
Link: https://acortar.link/RHusGn



Unidad 9
Empleabilidad y entorno personal de aprendizaje

RESULTADO DE APRENDIZAJE 5.
Aplica las estrategias para el aprendizaje autónomo reconociendo su valor profesionalizador, diseñando y optimizando su propio entorno de aprendizaje haciendo uso de las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje autónomo, siendo coherente con su identidad digital y sus propios objetivos profesionales planteados en su plan de desarrollo individual.

CONTENIDOS	CE	ACTIVIDAD	
1. El aprendizaje autónomo y la empleabilidad	a) Se ha tomado conciencia de la responsabilidad individual en el desarrollo profesional valorando la actitud de aprendizaje permanente para el desarrollo de propias y nuevas competencias.	Ficha 1	El autoaprendizaje
	b) Se ha identificado la empleabilidad como capacidad de adaptación al entorno laboral.		
2. La competencia digital 3. La identidad digital	e) Se ha analizado el concepto de identidad digital y su impacto en la empleabilidad.	Ficha 2	Revisando mi seguridad e identidad digital
4. El entorno personal de aprendizaje	c) Se han conocido y utilizado herramientas, fuentes de información, conexiones y actividades para la configuración de un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.	Ficha 3	Mi entorno personal de aprendizaje
	d) Se ha puesto en práctica la competencia digital para configurar un entorno personal de aprendizaje para la empleabilidad.		
	f) Se ha justificado el diseño de su entorno de aprendizaje basado en cómo éste mejora la empleabilidad.		
	h) Se han aplicado las herramientas de aprendizaje autónomo para su desarrollo personal y profesional.		
	i) Se ha diseñado el entorno de aprendizaje que permite alcanzar el plan de desarrollo individual.		
5. El plan de desarrollo individual	g) Se ha elaborado un plan de desarrollo individual como herramienta para la mejora de la empleabilidad.	Fichas 4 y 5	El plan de desarrollo individual Carta a mi yo del futuro

1. El aprendizaje autónomo y la empleabilidad

El aprendizaje autónomo es la capacidad que tiene una persona de dirigir y controlar su propio proceso de aprendizaje **sin depender de las instituciones formales** de formación (el instituto de FP, la universidad, los cursos del paro del SEPE, etc).

Hoy en día donde el **mundo cambia continuamente** y hace falta **actualizarse** constantemente no basta con la formación que se recibió en la FP o en la universidad, es preciso estar al día, y **no se trata de volver** a matricularse en un ciclo de FP o en una carrera de la universidad acudiendo a las **instituciones formales**, sino de **un aprendizaje informal por sí mismo**, donde el alumno actúa de forma autónoma buscando aquellos cursos online u otro tipo de formación que le permita estar actualizado.

El aprendizaje autónomo tiene las siguientes **características**:

1- Es **flexible**, permite adaptarse a los cambios del mundo laboral de forma rápida.

2- Es en sí **autónomo**, ya que implica que sea el alumno el responsable de decidir cuál es su formación.

3- Es **tecnológico**, requiere el dominio de herramientas digitales y plataformas online de formación y de colaboración.

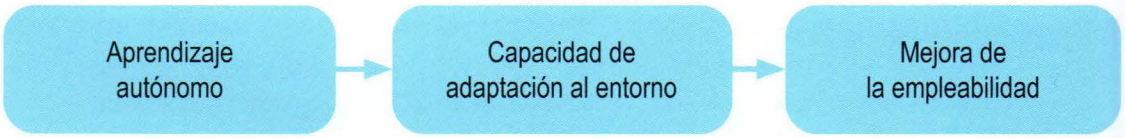
4- Es **motivador**, parte de que el alumno está motivado en sí mismo por formarse en ese tema.

¿Qué **relación** existe entre el **aprendizaje autónomo** y la **empleabilidad**? Lo resumimos en esta idea:

Si somos capaces de aprender por nosotros mismos y adaptarnos a los nuevos cambios continuos del mercado mejorará nuestra empleabilidad ya que:

a) No nos quedaremos desfasados u obsoletos en nuestra formación.

b) Las empresas nos valorarán más en las entrevistas de trabajo al percibir una persona que está orientada al aprendizaje continuo y la mejora constante.



FICHA 1 - EL AUTOAPRENDIZAJE

Objetivo de la ficha:

Reflexionar sobre la relación entre autoaprendizaje y empleabilidad e investigar cursos en la red sobre hobbies.

1º) Reflexiona **porqué es importante** que continúes aprendiendo por tu cuenta una vez que termines tus estudios oficiales, y cómo ello va a afectar a tu mejora de la empleabilidad.

2º) Seguro que a lo largo de la vida alguna vez has **aprendido algo por tu cuenta** buscando por internet. Igual has realizado un curso sobre alguno de los siguientes temas que para tí podría ser un **hobby**:

Maquetación y diseño de una web	Escritura de cuentos o novelas
Fotografía o pintura	El funcionamiento de una tecnología o una máquina
Peluquería y estética, autocuidado	Cómo mejorar en un deporte concreto
Lo básico de un idioma para viajar	Ajedrez

a) **Elige un hobby** del que te gustaría aprender más y busca **cursos online gratuitos** sobre ese tema. Si no los encuentras también puedes buscar en vídeos subidos sobre ese tema, aunque tienes que valorar si su nivel es el suficiente y equivale a un curso completo.

b) Elige un curso y prueba a ver cómo es en sus primeras lecciones. ¿Te ha gustado? ¿Te parece suficiente formación? ¿Requiere mucho tiempo? ¿Qué mejorarías?

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 5 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **A) B)**

Elaborando el entorno personal de aprendizaje

Es el **conjunto de herramientas y recursos digitales** que una persona utiliza para **gestionar su propio autoaprendizaje**, los cuales han de incluir: a) unas **fuentes** de donde sacar información, b) unas **herramientas** digitales para buscar, almacenar y transformar la información, y c) una **comunidad** con quien compartir la información.

Es posible que puede llevarte a **confusión el Itinerario profesional** que vimos en la UD5 (RA4) con el **Entorno personal de aprendizaje** de esta unidad, pero aunque tengan semejanzas no son lo mismo.

Itinerario profesional

- Estudiado en **UD5 - RA4**
- **Educación formal**: FP, universidad, cursos del SEPE, escuelas de idiomas, etc, donde los programas y recursos vienen establecidos
- El estudiante decide sus **objetivos profesionales** SMART y los programas de formación
- Se desarrolla en un **cronograma** con las acciones para alcanzar esos objetivos

Entorno personal de aprendizaje

- Lo vemos ahora en **UD9 - RA5**
- **Autoaprendizaje** o educación informal
- El **estudiante decide** los contenidos, con qué recursos, en qué tiempos y cómo aprender
- Requiere **competencias digitales** para acceder a plataformas y otros recursos online
- Se desarrolla con **cursos online**, **tutoriales**, vídeos, **comunidades** de colaboración...

2. La competencia digital

Para que se dé el aprendizaje autónomo es **imprescindible** que la persona que quiera autoformarse tenga unas **competencias digitales adecuadas** para llevarlo a cabo, de lo contrario sería imposible.

Las competencias digitales las podemos clasificar en:

COMPETENCIAS DIGITALES		
Básicas	- Ofimática: Word, Excel, Power Point u otros programas similares de edición. - Comunicación con mail, redes sociales, mensajería instantánea, videollamada.	Se poseen supuestamente por la mayoría de la población
Búsqueda de información	- Buscar información en buscadores como Google u otros (Bing, Startpage, Ask) - Buscar información con IA - Evaluar si la fuente es fiable y separar la desinformación	Son necesarias para crear tu propio **ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE EN**: - La búsqueda de formación adecuada (recibir información) - La participación en comunidades (ofrecer información)
Creación de contenidos	- Diseño gráfico - Contenidos multimedia y vídeo	
Colaboración en línea	- Participación en comunidades - Participación en proyectos de colaboración	
Seguridad digital	- Prácticas seguras online - Uso seguro de contraseñas y doble factor - Protección de datos personales - Privacidad en redes sociales	Son necesarias para proteger tu **IDENTIDAD DIGITAL**
Avanzadas	- Programación y desarrollo web - Análisis de datos o big data - Marketing digital y redes sociales	Propias de especialistas

3. La identidad digital

Es toda la información que **se publica en internet sobre nosotros** y que forma la **imagen** que tienen los **demás respecto a nosotros**. Puede proceder de la que **voluntariamente subimos,** de lo que los **demás dicen** sobre nosotros, como del **rastro digital** que vamos dejando en las aplicaciones que usamos.

Esta formada por: a) Nuestra **información personal** como nombre, edad, ubicación, formación, profesión, etc. b) La presencia en **redes sociales**, lo que compartimos y cómo interactuamos con otros. c) Las actividades en línea en foros, blogs, etc, con **nuestros comentarios.** d) La **reputación** en línea de las **reseñas** y comentarios que dejan **otros sobre nosotros**.

A) Estrategias de seguridad e identidad digital:

Para proteger nuestra identidad digital y evitar la suplantación digital tenemos que tomar medidas como:

a) Usar **contraseñas seguras** para cada cuenta y la autenticación de 2 factores (contraseña y móvil).

b) Revisa cómo has configurado tu **privacidad**: limita la información personal y quien puede acceder a ella.

c) Revisa la **información** de tus **redes sociales**: los mensajes, vídeos y fotos subidas, los grupos, etc.

d) **Participa de forma positiva** en las redes, foros, blogs, comunidades, etc, evitando confrontaciones.

e) Monitoriza **tu reputación en línea**: **busca tu nombre** para ver qué información te devuelve la web.

f) Sube **información profesional relevante** en plataformas como linkedin que te ayudarán en la creación de una **marca personal**. Lo ampliaremos en profundidad el curso que viene en **IPE II**.

B) ¿Por qué es importante la identidad digital en la empleabilidad?

La mayoría de las **empresas buscan los perfiles en redes sociales** de los **posibles candidatos** a un puesto de trabajo antes de contratarlos. Tienes que pensar que en un curriculum se ve lo formal, una entrevista de trabajo la puedes superar en media hora, pero **lo que has escrito en redes sociales** queda marcado como tu **forma de ser y relacionarte** con los demás (recuerda las **competencias sociales**) y esto último es muy difícil de adivinarlo en una entrevista de trabajo, por ello se suele recurrir a investigar a los candidatos en las redes.

Si no te has preocupado por tu identidad digital y la **imagen que proyectas**, ello te puede perjudicar en tu marca personal y ser un **inconveniente para tu empleabilidad**.

FÍJATE

Los reclutadores buscan los perfiles en redes sociales

Un estudio realizado por una consultora de recursos humanos ha concluido que los responsables de selección buscan en las redes sociales qué se dice de los posibles candidatos.

En concreto un 76% usa Facebook, un 53% twitter y un 48% Linkedin.

Además, el **69% de los reclutadores han rechazado un candidato tras consultar su perfil en redes sociales**.

Toma nota de lo importante que es tu identidad digital.

Los responsables de selección apuestan por la digitalización 14/05/24

https://www.lhh.com/es/es/insights/los-responsables-de-seleccion-apuestan-por-la-digitalizacion/

FICHA 2 - REVISANDO MI SEGURIDAD E IDENTIDAD DIGITAL

Objetivo de la ficha: Revisar la seguridad e identidad digital que tenemos actualmente y proponer mejoras.

1º) a) ¿Qué redes sociales usas con mayor frecuencia? b) ¿Crees que tu perfil refleja quien eres realmente? c) ¿Qué imagen profesional crees que ofreces a un futuro empleador con tus fotos, tus vídeos, tus publicaciones? d) ¿Hay información que puede ser sensible o poco adecuada para un ámbito profesional y que no deberías mostrar? e) ¿Qué huella digital has ido dejando a través de tus comentarios subidos a las redes? f) En definitiva, ¿**qué idea crees que una empresa** que quiera contratarte **sacaría de ti** al mirar tu identidad digital?

2º) Trabajo en grupo: Busca una **persona ficticia** con un nombre común, por ejemplo María Martínez o Antonio García. Escoger 3 personas al azar con ese nombre y comparar la imagen profesional que pueden ofrecer en sus redes sociales o publicaciones. ¿Con quién os quedáis?

3º) Después de reflexionar sobre las preguntas anteriores, indica cómo te encuentras **actualmente** en las siguientes estrategias tanto de seguridad digital como de identidad digital, así como las **propuestas de mejora**:

Estrategia identidad/seguridad	Actualmente...	Puedo mejorar si...	Estrategia identidad/seguridad	Actualmente...	Puedo mejorar si...
Seguridad en contraseñas			Mi participación en redes, foros, blogs...		
Configuración de mi privacidad			De mí se dice en internet que...		
Información subida a redes sociales			Mi perfil profesional en linkedin es...		

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 5 CRITERIO DE EVALUACIÓN **E)**

4. El entorno personal de aprendizaje

El Entorno Personal de Aprendizaje (EPA o PLE en inglés) es una **caja de herramientas virtual a la cual vas a recurrir** cuando lo necesites para continuar tu **formación autónoma permanente**. Está formada por herramientas, pero también por los **recursos o fuentes de información** y las **conexiones y actividades** en comunidades para aprender. En el vídeo del lateral tienes explicado este concepto .

Se trata principalmente de **rellenar esa caja con herramientas digitales y fuentes de información, pero ¿cuáles?** No hay una solución exacta porque el mundo de las herramientas digitales y las fuentes de información están en constante cambio, y además deben adaptarse a tus necesidades de autoformación. Te proponemos las siguientes para que puedas crear tu EPA:

La plataforma de gestión. Es la **caja en sí donde vas a meter** las **herramientas** digitales y la **información**. Piensa que según elijas una caja u otra te cabrán más herramientas o menos. Las plataformas más habituales y sencillas para usar son las de **Symbaloo** (https://www.symbaloo.com/home/) y **Padlet** (https://padlet.com/). Son bastante **intuitivas** y utilizan el método de arrastre para organizar los espacios donde verás todas tus herramientas y recursos de un vistazo.

FÍJATE

Las partes del EPA

Un entorno personal de aprendizaje se compone de 3 partes:

1- Fuentes de información.

2- Herramientas digitales de creación y producción.

3- Actividades y conexiones en una comunidad en línea.

Visualiza el siguiente vídeo:

¿Qué es un PLE? 4:24

https://www.youtube.com/watch?v=d7PR_uo5gaE

1º BLOQUE EPA: FUENTES DE INFORMACIÓN	
Cursos online MOOC	Un **MOOC** es un curso en línea masivo y abierto que permite a cualquier persona acceder a contenido de calidad. Algunos pueden ser de pago y otros no. **Coursera** es una plataforma MOOC que tiene muchos cursos gratuitos y que trabajan tanto las hard skills como las soft skills. **Khan Academy** es otra plataforma posible con recursos educativos.
Canales de vídeo, podcast y tutoriales	**Youtube** nos ofrece canales de vídeo con tutoriales. En **Instagram y tiktok** podrás seguir a profesionales y divulgadores de contenido. En **TED Talks** encontrarás conferencias breves y dinámicas con expertos en diversas áreas.
Blogs y webs especializadas	Proporcionan **información organizada y actualizada** de contenidos y experiencias compartidas de un **sector** concreto. Por ejemplo la web Hosteltur que ofrece información especializada en el sector turístico para profesionales del sector.
Apps de idiomas	**Duolingo** es una app gamificada con ejercicios interactivos y recompensas. **Babbel** ofrece lecciones estructuradas basadas en la conversación y la gramática.
Plataformas libros electrónicos	**Kindle** es el lector de libros electrónicos de Amazon que permite acceder a una gran biblioteca digital. **Goodreads** es una plataforma para descubrir, reseñar y organizar lecturas.

2º BLOQUE EPA: HERRAMIENTAS DIGITALES DE BÚSQUEDA Y CREACIÓN CONTENIDO	
Edición contenidos	Posiblemente hayas utilizada ya el **Canva**, una herramienta de diseño gráfico que permite crear presentaciones, infografías, carteles, vídeos, etc, de forma fácil e intuitiva. Otras herramientas son Genially y Prezi.
Búsqueda de información y verificación	Buscadores como **Google** que prioriza resultados personalizados, o **Duck-DuckGo** que protege la privacidad. **IA: ChatGPT** es la más conocida. Permite responder preguntas, generar textos, resumir información, traducir, programar, crear contenido creativo y ayudar en la resolución de problemas. Existen webs para contrastar la información y detectar bulos en redes sociales y medios como son: **newtrall.es o maldita.es**.
Organización y planificación	**Google Calendar** para programar tareas, recordatorios y eventos con notificaciones. **Trello** para organizar proyectos y tareas en tableros visuales. **Evernote** para tomar notas, guardar documentos y organizar información en un solo lugar.

3º BLOQUE EPA: CONEXIONES Y COMUNIDADES EN LÍNEA

Las **comunidades en línea con personas afines** son clave, ya que van a permitir compartir conocimientos, localizar a personas con intereses afines, detectar recursos y oportunidades de aprendizaje, así como poder participar en proyectos con otras personas con similares intereses.

Linkedin groups: son grupos de profesionales y estudiantes donde se comparten oportunidades y conocimientos. **Reddit** contiene espacios de discusión y aprendizaje sobre distintos temas. **Discord** es un servidor de mensajería para debatir sobre cualquier tema. **Forum Coursera** son comunidades dentro de la plataforma educativa par resolver dudas y compartir experiencias.

FICHA 3 - MI ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE

Objetivo de la ficha: Identificar fuentes de información, herramientas y comunidades en línea que posibiliten tu aprendizaje autónomo dentro del sector profesional

1º) **¿Qué quieres mejorar?** En la **UD5** viste tus **puntos fuertes y débiles**, tus **competencias** que necesitas mejorar o te planteabas corregir. Recupera aquella información y decide qué aspectos quieres trabajar. Indica tanto habilidades de **hards skills como soft skills**.

2º) **Busca** recursos (fuentes de información), herramientas y comunidades en línea para completar tu EPA. Fíjate en el ejemplo de abajo.

3º) Elabora una **presentación con Canva** que contenga: los recursos, herramientas y comunidades, si hacen referencia a una hard skills o sotf skills, así como el enlace. Fíjate en la tabla del ejemplo de abajo.

4º) **Organiza y ubica** todos los recursos y herramientas con sus enlaces en la plataforma **Symbaloo**. Pon a la izquierda soft skills y la derecha hard skills, y así tenerlas ubicadas mentalmente. Fíjate en el ejemplo.

5º) **Reflexión** final: ¿Cuál de todos estos recursos, herramientas y comunidades te resultó más útil? ¿Cómo crees que ayudarán en tu futuro desarrollo profesional?

EJEMPLO PARA CICLO GM TÉCNICO EN INSTALACIONES ELÉCTRICAS Y AUTOMÁTICAS

1º) Quiero mejorar:

Hard skills: 1) Aprender a interpretar planos eléctricos. 2) Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión. 3) Mejorar la competencia lectora de inglés para comprender manuales.

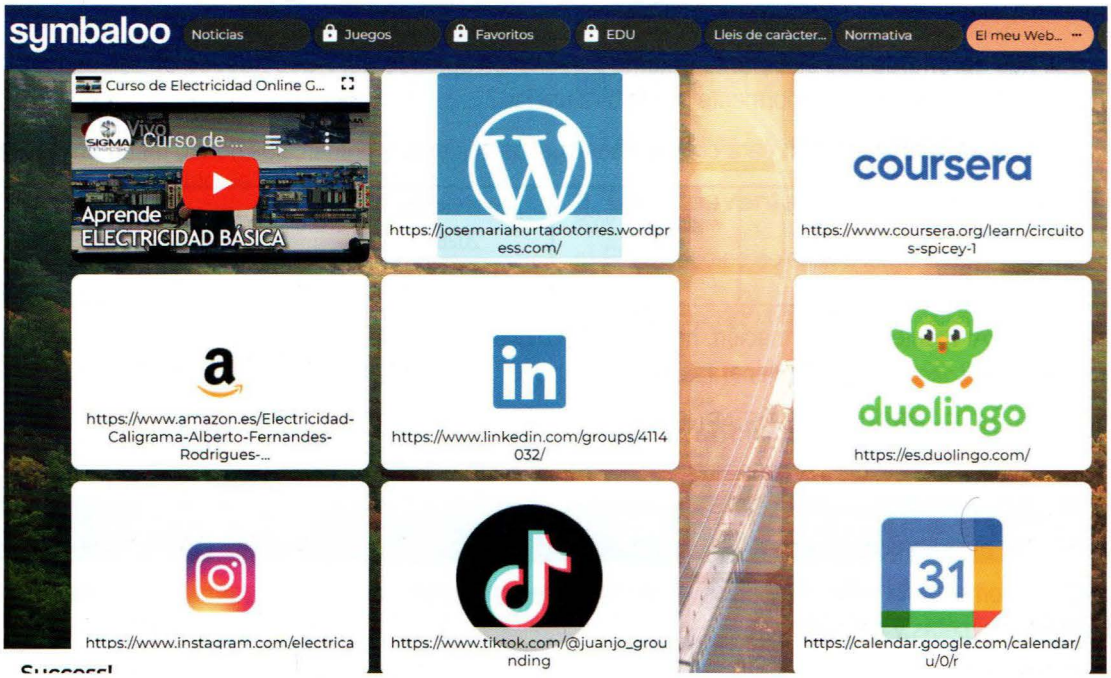
Soft skills: 1) Mejorar la comunicación con clientes y compañeros de trabajo. 2) Mejorar mi organización y planificación.

2º Y 3º) Tabla del entorno personal de aprendizaje para el sector de instalaciones eléctricas y automáticas:

Fuente de información o recurso	Nombre	Hard skills (H) / Soft skills (S)	Enlaces
MOOC: Encuentra 1 o 2 cursos en línea en plataformas como Coursera	1- Circuitos con SPICE: Fundamentos de los circuitos eléctricos. 2- Hablar bien en público.	H- Aprender a interpretar planos eléctricos S- Mejorar la comunicación con clientes y compañeros de trabajo	Indicar el enlace de cada uno en el CANVA
Encuentra un canal o una charla TED relacionada con el sector	Canal "Sigma Imecsa" en Youtube	H- Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión	
Redes sociales: Sigue a profesionales del sector que publiquen contenido útil	Instagram: @electricidad moderna Tiktok: juanjo_grounding	H- Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión	
Busca libros especializados en Kindle o Goodreads	Kindle: Electricidad... ¡Qué fácil!	H- Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión	
Blogs y webs especializadas del sector	Blog de José María Hurtado Torres, profesor de Equipos y Sistemas Electrónicos	H- Aprender a interpretar planos eléctricos H- Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión	
Busca cursos en Duolingo	Descargar app, elegir el nivel principiante y pasar prueba de nivel	H- Mejorar la competencia lectora en inglés	
Herramientas digitales	**Nombre**	**Hard skills (H) / Soft skills (S)**	**Respuesta / evento**
Pregunta a ChatGPT sobre una competencia que quieras mejorar	¿Cómo interpretar un plano eléctrico?	H- Aprender a interpretar planos eléctricos	Respuesta fuera de la tabla
Organización: usa Google Calendar o Trello para gestionar tu aprendizaje	Evento en Google Calendar para repasar cada semana el REBT	S- Mejorar mi organización y planificación	Eventos creados
Comunidades en línea	**Nombre**	**Hard skills (H) / Soft skills (S)**	**Enlaces**
Linkedin o Reddit: únete a grupos de discusión sobre tu sector	Grupos Linkedin: La comunidad de Profesionales en Ingeniería Eléctrica Se encuentran otros grupos de técnicos electricistas a nivel local con menos usuarios Grupo Reddit: Electricidad	H- Aprender a interpretar planos eléctricos H- Realizar instalaciones eléctricas de baja tensión	Indicar el enlace de cada uno en el CANVA

FICHA 3 - MI ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE

4º) Plataforma Symbaloo:



CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 5 CRITERIOS DE EVALUACIÓN **C) D) F) H) I)**

5. El plan de desarrollo individual

Cuando en la **UD5** realizaste el **Itinerario profesional** planteaste unos **objetivos profesionales SMART**, así como las **acciones** para conseguirlos a través de un **cronograma**.

Sin embargo, después de esta **UD9 sobre el Entorno personal de aprendizaje**, te habrás planteado **nuevos objetivos y nuevas acciones para tu formación que no habías considerado antes**. Se trata por tanto de que las sumes y añadas el Entorno Personal de Aprendizaje a tus objetivos y al cronograma.

ITINERARIO PROFESIONAL UD5 + ENTORNO PERSONAL DE APRENDIZAJE UD9 = PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL

Por ejemplo, después de elaborar el Entorno Personal de Aprendizaje **has considerado** que:

- Voy a incluir **cursos MOOC** de Coursera para mejorar mis competencias sociales de trabajo en equipo.
- Voy a **suscribirme a tal canal de youtube** relacionado con mis habilidades técnicas.
- Voy a mejorar mis herramientas de creación de contenidos como el **CANVA**.
- Voy a revisar **mi identidad digital** y todo lo que he publicado en redes sociales.
- Voy crear un **perfil en Linkedin** y buscar grupos profesionales afines a mi interés.

Se trata de que **lo incorpores a tu cronograma** y redactes **nuevos objetivos** profesionales SMART y **nuevas acciones** para conseguirlos. Recordamos el formato:

	OBJETIVOS SMART	julio-diciembre 2025	enero-junio 2026	julio-diciembre 2026	enero-junio 2027	julio-diciembre 2027	enero-junio 2028
1	Mejorar mis competencias sociales de trabajo en equipo	Curso MOOC de Coursera de 50 horas: "Como mejorar tus habilidades en el trabajo en equipo"					

FICHA 4 - EL PLAN DE DESARROLLO INDIVIDUAL

Objetivo de la ficha: Elaborar nuevos objetivos profesionales y nuevas acciones de autoformación tras la reflexión sobre lo aprendido en el Entorno Personal de Aprendizaje

1º) Reflexiona sobre **qué has aprendido** tras elaborar tu Entorno personal de aprendizaje. ¿Qué **nuevos objetivos** profesionales SMART te planteas ahora que no habías considerado anteriormente con la otra unidad?

2º) Elabora **nuevas acciones de autoformación** para cumplir esos nuevos objetivos y enmárcalos dentro de un **cronograma** como éste:

	OBJETIVOS SMART	julio-diciembre 2025	enero-junio 2026	julio-diciembre 2026	enero-junio 2027	julio-diciembre 2027	enero-junio 2028
1							

3º) De los 3 apartados del EPA: fuentes de información, herramientas digitales y comunidades en línea, ¿has recogido objetivos y acciones dentro de **todos los apartados**? ¿Por **cuáles te decantas** más? ¿Por qué?

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 5 CRITERIO DE EVALUACIÓN **G)**

FICHA 5 - CARTA A MI YO DEL FUTURO

Objetivo de la ficha: Fomentar la reflexión y autoevaluación sobre las competencias, fortalezas, objetivos, áreas de mejora y deseos. Motivar al alumnado hacia sus metas y propósitos.

Vas a **escribirte una carta que te llegará a ti mismo al iniciar el curso que viene**. Cuando la finalices, **programa el envío en tu mail** para que te llegue el próximo **15 de septiembre**, al inicio del segundo curso de IPE II . Rellena los huecos y programa el envío.

Hola [Tu nombre] soy tu yo del pasado; ahora que vas a iniciar el nuevo curso me gustaría recordarte algunas cosas:

En primer lugar, quiero que seas consciente de las **competencias y fortalezas** que posees. Eres una persona [enumera tus competencias y puntos fuertes]

Durante el curso pasado has **conseguido** [enumera los logros de los que estés satisfecho durante el curso presente]

gracias a tu **capacidad** de [explica qué capacidades, actitudes o competencias te ha permitido conseguir ese logro]

Todo eso te hace **sentir** [explica cómo te sientes al conseguir esos logros]

También reconoces que hay áreas en las que deseas **mejorar**. Una de ellas es [explica alguna área o campo en el que te gustaría mejorar]

Cuando lo **consigas** [explica cómo será cuando lo consigas: qué sentirás, cómo te verás; qué te dirás]

Teniendo en cuenta todo ello, te has planteado varios **desafíos** a corto y largo plazo como son: [redacta los **objetivos** que te has marcado en tu plan de desarrollo individual, siendo la suma del itinerario profesional y el entorno personal de aprendizaje]

1. .....

2. .....

Para lograr esto, en los próximos meses, te **propones** : [explica qué **acciones** has decidido emprender para conseguir esos objetivos]

1. .....

2. .....

También me gustaría recordarte que cuando te enfrentes a **dificultades pienses** [redacta un mensaje que sepas que te ayude en momentos difíciles] para que te ayude a superarlo.

Que esta carta te sirva como un **recordatorio** de quién eres y de los sueños y metas en el momento en el que la escribiste, que te impulse a seguir adelante, incluso cuando te enfrentes a desafíos y obstáculos.

Con mucho cariño,

[Tu nombre]

CON ESTA FICHA SE EVALÚA EL RESULTADO DE APRENDIZAJE 5 CRITERIO DE EVALUACIÓN **G)**

Repasa conceptos ORIENTACIÓN UD1-UD5-UD9

A) UD1 Mi sector profesional

1. Las ocupaciones de tu ciclo formativo las puedes encontrar en la web de:

a) La Seguridad Social en las prestaciones.

b) El Ministerio de Trabajo en el Estatuto de Trabajadores.

c) En TodoFP en el Real Decreto del Título.

2. Las competencias son:

a) Los conocimientos que se tienen de una profesión.

b) Los conocimientos, destrezas, capacidades y actitudes con valor para el empleo para desempeñar correctamente su trabajo.

c) Las destrezas y habilidades que requiere la normativa para ejercer una profesión.

3. La diferencia entre hard skills y soft skills:

a) Las hard son las habilidades técnicas de un puesto concreto y las soft son competencias personales y sociales válidas para cualquier puesto.

b) Las hard son las competencias personales y sociales válidas para un puesto y las soft son las habilidades técnicas de un puesto.

c) Las hard marcan la diferencia entre un candidato idóneo y el ideal.

4. Una competencia personal es:

a) Las habilidades de comunicación.

b) La autonomía.

c) La resolución de conflictos.

5. Una competencia social es:

a) El trabajo en equipo.

b) La empatía.

c) Ambas son ciertas.

6. La resiliencia es la capacidad de:

a) Ponerse en el lugar del otro.

b) Saber recuperarse de situaciones adversas.

c) Saber gestionar conflictos a través del diálogo.

7. Con la titulación de FP grado superior se puede:

a) Acceder a oposiciones del nivel B.

b) Acceder a oposiciones del nivel A1.

c) Acceder a oposiciones del nivel A2.

8. Una desventaja del empleo público es:

a) Las tareas repetitivas y no innovadoras.

b) La posibilidad de despido inmediato.

c) Las jornadas laborales más largas.

9. Una desventaja del empleo privado es:

a) El proceso de selección largo y competitivo.

b) La alta presión por conseguir objetivos.

c) Pocas oportunidades de ascenso rápido.

10. Los funcionarios interinos son:

a) Aquellos que han aprobado una oposición con plaza indefinida.

b) Aquellos que ocupan temporalmente un puesto de funcionario, bien por sustitución bien por vacante.

c) Aquellos que son contratados laboralmente por la Administración.

B) UD5 Autoconocimiento profesional y plan de acción

11. Un ejemplo de motivación intrínseca sería:

a) El poder independizarse económicamente.

b) Ser reconocido por el trabajo bien hecho.

c) Realizar una actividad que no sea monótona.

12. El Ikigai es:

a) Una palabra japonesa que puede traducirse por tener un propósito en la vida.

b) Una palabra china que puede traducirse por el sentido de vocación hacia un trabajo.

c) Una palabra que puede traducirse por unir la pasión con la profesión.

13. En el modelo Ikigai la vocación es:

a) Donde unes lo que necesita el mundo con lo que te gusta.

b) Donde unes lo que te gusta con lo que eres bueno.

c) Donde unes lo que necesita el mundo con por lo que te pueden pagar.

14. La diferencia entre misión y vocación es:

a) En la misión te pagan y en la vocación no.

b) En la vocación se está orientado a lo que necesita el mundo y en la misión no.

c) Ambas son falsas.

Repasa conceptos ORIENTACIÓN UD1-UD5-UD9

15. Una persona con alta autoestima:

a) Infravalora sus capacidades lo cual manifiesta en las entrevistas.

b) Son resilientes, superan las adversidades y perserveran en el esfuerzo hasta conseguirlo.

c) Se pone objetivos muy por debajo de sus capacidades.

16. En las ofertas de empleo de trabajo en la web encontraremos:

a) Los requisitos que se exigen para ese puesto de trabajo.

b) Las condiciones de trabajo como horario y salario.

c) Ambas son ciertas.

17. Las siglas DAFO en la búsqueda de empleo significan:

a) Las debilidades y fortalezas del entorno de trabajo y las amenazas y oportunidades internas.

b) Las debilidades y fortalezas internas y las amenazas y oportunidades del entorno de trabajo

c) Las debilidades y fortalezas de las ofertas de empleo y las amenazas y oportunidades de las competencias personales.

18. La letra C de CAME significa:

a) Que hay que copiar a los mejores para conseguir empleo.

b) Que hay que mantener constancia en la búsqueda de empleo.

c) Que hay que corregir aquellos puntos débiles que tengamos.

19. Desde el título de Técnico en FP (grado medio) puedes acceder a:

a) La universidad superando las EBAU.

b) Cualquier título de FP de grado superior directamente.

c) Cursos de especialización y obtener el título de Especialista.

20. Desde el título de Técnico Superior en FP puedes acceder a:

a) Los cursos de especialización y obtener el título de Master en FP.

b) La universidad, para lo cual conviene presentarse a las EBAU para obtener hasta 5 puntos más y poder entrar en el corte.

c) Ambas son ciertas.

21. Un objetivo SMART es:

a) Un objetivo a largo plazo.

b) Un objetivo realista.

c) Un objetivo lo más amplio posible.

C) UD9 Empleabilidad y entorno personal de aprendizaje

22. El aprendizaje autónomo permite la mejora de la empleabilidad ya que:

a) No nos quedamos obsoletos o desfasados en nuestra formación.

b) Las empresas valoran más a las personas que se orientan al aprendizaje continuo.

c) Ambas son ciertas.

23. El entorno personal de aprendizaje está compuesto por:

a) Las fuentes de información y las herramientas digitales.

b) Las fuentes de información, las herramientas digitales y la plataforma de autoformación.

c) Las fuentes de información, las herramientas digitales y las comunidades en línea de colaboración.

24. El entorno personal de aprendizaje se caracteriza por:

a) El estudiante decide los contenidos y cómo aprender a su ritmo.

b) La calidad de los programas formativos de la educación universitaria o de la FP.

c) Las escasas competencias digitales que se necesitan para aprender por sí mismo.

25. La identidad digital contiene:

a) El DNI y todos los datos nuestros que figuran en poder del Estado.

b) Toda la información que se publica sobre nosotros en internet y que coincide con lo que queremos que se sepa de nosotros.

c) Toda la información que se publica sobre nosotros en internet, tanto la que subimos nosotros como lo que escriben otros de nosotros.

26. Una estrategia para mantener nuestra seguridad e identidad digital es:

a) Usar contraseñas para cada cuenta y triple factor.

b) Revisar como tenemos configurada la privacidad.

c) Participar en foros donde pueda decir lo que quiera.

27. Un MOOC es:

a) Un curso posterior a la universidad para complementar conocimientos o destrezas.

b) Un curso en línea masivo y abierto para cualquier persona.

c) Un curso de pago para aquellos titulados en FP.